

Согласовано :

Утверждаю:

Собранием трудового коллектива

Заведующий МБДОУ детский сад №162

Председатель _____ Н.А.Алексеева

_____ Н.В.Лебедева

Протокол № _____ от _____

Приказ № 302/1 от 23.12.2019 г.

Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в МБДОУ детский сад № 162 г. Твери.

В целях совершенствования системы оплаты труда, обеспечения единых подходов в вопросе исчисления заработной платы работников МБДОУ детского сада № 162, во исполнение Постановления Главы администрации г. Твери от 17 декабря 2008 г. № 3588 с изменениями в соответствии с Постановлением Главы г. Твери от 12 декабря 2019 г. № 1532 .

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении;
- Уставом Учреждения,
- Коллективным договором Учреждения,
- Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения,

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 162.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника (рабочего), компенсационных выплат и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор либо в дополнительное соглашение к ранее заключенным трудовым договорам.

1.4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностные оклады (оклады) работников (рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых окладов).

1.5. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, 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 отдельно по каждой должности (виду работ).

1.6. Заработная плата работника (рабочего) предельным размером не ограничивается.

1.7. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются муниципальным учреждением образования самостоятельно.

1.8. В целях социальной защиты и поддержки работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь в случае:

- смерти близкого родственника;
- утраты личного имущества;
- особой нуждаемости в лечении, восстановлении здоровья в связи с увечьем, заболеванием, несчастным случаем.

Выплата осуществляется приказом заведующего с приложением подтверждающих документов, в размере до 100 % от должностного оклада из средств, полученных от оказания платных дополнительных образовательных услуг.

2. Порядок и условия оплаты труда работников образования.

2.1. Должностные оклады работников МБДОУ детского сада № 162 устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1 квалификационный уровень	
Помощник воспитателя	6255
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7696
2 квалификационный уровень	
Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	8006
3 квалификационный уровень	
Воспитатель, методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	8160
4 квалификационный уровень	
Педагог-библиотекарь, преподаватель ^[1] ; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор ^[2] ; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	8302

<1> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

<2> За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

<3> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

<4> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

2.2. Должностной оклад заместителей руководителя структурных подразделений устанавливается на 10 - 20% ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

2.3. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

2.3.2. надбавка за работу в сельской местности;

2.3.3. надбавка работникам - молодым специалистам;

2.3.4. надбавка за особые условия труда;

2.3.5. доплата за совмещение профессий (должностей);

2.3.6. доплата за расширение зон обслуживания;

- 2.3.7. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 2.3.8. доплата за работу в ночное время;
- 2.3.9. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 2.3.10. доплата за сверхурочную работу;
- 2.3.11. надбавка за квалификационную категорию;
- 2.3.12. надбавка за выполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.
- 2.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 9 настоящего Положения.
- 2.5. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:
- 2.5.1. надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;
- 2.5.2. персональная поощрительная выплата;
- 2.5.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- 2.5.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 2.5.5. единовременная поощрительная выплата;
- 2.5.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.
- 2.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

3.1. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, руб.
"Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор, агент по снабжению, дежурный (по выдаче справок, залу, общежитию и др.), дежурный бюро пропусков, комендант	4151
2 квалификационный уровень	
Старший: инспектор по кадрам, диспетчер	6239
Техники всех специальностей второй категории	
Заведующие: канцелярией, складом, хозяйством	
"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	

1 квалификационный уровень	
Без категории: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт, специалист по кадрам	6825
2 квалификационный уровень	
II категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт	7029
3 квалификационный уровень	
I категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт	7236

3.2. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10 - 20% ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

3.3. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

3.3.2. надбавка за работу в сельской местности;

3.3.3. надбавка работникам - молодым специалистам;

3.3.4. надбавка за особые условия труда;

3.3.5. доплата за совмещение профессий (должностей);

3.3.6. доплата за расширение зон обслуживания;

3.3.7. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.3.8. доплата за работу в ночное время;

3.3.9. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.3.10. доплата за сверхурочную работу.

3.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

3.5. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

3.5.1. надбавка за присвоение почетного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

3.5.2. персональная поощрительная выплата;

3.5.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

3.5.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

3.5.5. единовременная поощрительная выплата;

3.5.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

3.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС):

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Оклад, руб.
1 разряд работ (подсобный рабочий, гардеробщик, дворник, садовник, сторож (вахтер))	3987
2 разряд работ (кладовщик, кастелянша, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, уборщик производственных и служебных помещений, оператор хлораторной установки)	4123
3 разряд работ (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	4330

4.2. В зависимости от условий труда рабочих устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

4.2.2. надбавка за особые условия труда;

4.2.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

4.2.4. доплата за расширение зон обслуживания;

4.2.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

4.2.6. доплата за работу в ночное время;

4.2.7. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4.2.8. доплата за сверхурочную работу.

4.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

4.4. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

4.4.1. персональная поощрительная выплата;

4.4.2. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

4.4.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

4.4.4. единовременная поощрительная выплата;

4.4.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

4.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений образования и их заместителей, главного бухгалтера

5.1. Должностные оклады руководителей муниципальных учреждений образования устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей (в соответствии с приложением 1 к настоящему Порядку) в следующих размерах:

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (руб.)			
	I	II	III	IV

Руководитель учреждения образования	16826	15172	13607	12096
-------------------------------------	-------	-------	-------	-------

5.2. Должностные оклады заместителей руководителей, главного бухгалтера устанавливаются на 10 % ниже должностного оклада руководителя.

Наименование должностей	Должностной оклад
Заместитель заведующего по АХР	15143
Заместитель заведующего по ВОР	15143
Главный бухгалтер	15143

5.3. С учетом условий труда руководителю муниципального учреждения образования и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 5.3.1. надбавка за работу в сельской местности;
- 5.3.2. надбавка работникам - молодым специалистам;
- 5.3.3. надбавка за особые условия труда;
- 5.3.4. доплата за совмещение профессий (должностей);
- 5.3.5. доплата за расширение зон обслуживания;
- 5.3.6. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5.3.7. доплата за работу в ночное время;
- 5.3.8. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 5.3.9. доплата за сверхурочную работу;
- 5.3.10. надбавка за квалификационную категорию.

5.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

5.5. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 5.5.1. надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;
- 5.5.2. персональная поощрительная выплата;
- 5.5.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- 5.5.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 5.5.5. единовременная поощрительная выплата;
- 5.5.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

5.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 6 настоящего Положения.

5.7. Установить предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей муниципальных учреждений образования и средней заработной платы педагогических работников муниципальных учреждений образования в кратности от 1 до 4.

6. Порядок и условия установления компенсационных выплат

6.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

- 6.1.1. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;
- 6.1.2. надбавка за работу в сельской местности;

- 6.1.3. надбавка работникам - молодым специалистам;
 - 6.1.4. доплата за особые условия труда;
 - 6.1.5. доплата за совмещение профессий (должностей);
 - 6.1.6. доплата за расширение зон обслуживания;
 - 6.1.7. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - 6.1.8. доплата за работу в ночное время;
 - 6.1.9. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - 6.1.10. доплата за сверхурочную работу;
 - 6.1.11. надбавка за квалификационную категорию;
- 6.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) муниципальных учреждений образования без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).
- Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.
- 6.3. Доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.
- Работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, производится доплата в размере 4% к окладу за фактически отработанное время в этих условиях.
- На момент введения новой системы оплаты труда указанная доплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель организации образования 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 условий труда на рабочем месте установлен 1 или 2 класс условий труда, то указанная доплата в организациях образования снимается.
- 6.4. Надбавка работникам - молодым специалистам устанавливается на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего образования или профессиональных образовательных учреждений по программам подготовки специалистов среднего звена за работу в муниципальных общеобразовательных учреждениях, в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях - в размере 50% должностного оклада.
- 6.5.. Доплата за особые условия труда в отдельных муниципальных учреждениях образования устанавливается педагогическим и другим работникам (за исключением руководителей муниципальных учреждений образования и их заместителей) за специфику работы в отдельных муниципальных учреждениях образования в следующих размерах и случаях:
- 6.6.1. в размере 10% должностного оклада - педагогическим и другим работникам за работу в отдельных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;
 - 6.6.2. конкретный перечень работников, которым могут быть установлены доплаты к должностному окладу (окладу), определяется руководителем муниципального учреждения образования по согласованию с органом управления, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации, в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии;

6.6.3.. в размере 15% должностного оклада - педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, непосредственно принимающим участие в дополнительной (углубленной) подготовке обучающихся;

6.6.4. в размере 10% к должностным окладам - педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому по медицинским показаниям (при наличии соответствующего медицинского заключения);

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

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

6.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (работного) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (работному) 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.10. Доплата за работу в ночное время производится работникам (работным) за каждый час работы в ночное время в размере 20% часовой ставки должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.11. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (работным), привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.12. Доплата за сверхурочную работу работникам (работным), привлекаемым к сверхурочной работе в соответствии с трудовым законодательством, производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

6.13. Надбавка за квалификационную категорию работникам образовательных учреждений, за исключением педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, устанавливается с целью стимулирования работников муниципальных учреждений образования к повышению профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

40% от должностного оклада при наличии высшей квалификационной категории;

15% от должностного оклада при наличии первой квалификационной категории;

10% от должностного оклада при наличии второй квалификационной категории.

6.14. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений устанавливается с целью стимулирования педагогических работников муниципальных учреждений образования к повышению профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

	Надбавка за квалификационную категорию, руб.		
	высшая	первая	вторая
1 квалификационный уровень	4700	2686	672
2 квалификационный уровень	4889	2794	699
3 квалификационный уровень	4984	2848	712
4 квалификационный уровень	5070	2897	725

При условии замещения педагогическим работником неполной ставки надбавка за квалификационную категорию устанавливается с учетом уменьшения размера надбавки пропорционально замещаемой ставке.

7. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

7.1. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

7.1.1. надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю по соответствующему профилю;

7.1.2. персональная поощрительная выплата;

7.1.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

7.1.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

7.1.5. единовременная поощрительная выплата;

7.1.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

7.2. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 7.1.1 - 7.1.6 пункта 7.1, устанавливаются по решению руководителя муниципального учреждения образования:

7.2.1. заместителям руководителя, главному бухгалтеру, работникам (рабочим), подчиненным руководителю муниципального учреждения непосредственно;

7.2.2. руководителям структурных подразделений муниципального учреждения образования, работникам (рабочим), подчиненных заместителю руководителя муниципального учреждения образования, - по представлению заместителей руководителя муниципального учреждения образования;

7.2.3. остальным работникам (рабочим), занятым в структурных подразделениях муниципального учреждения образования, - по представлению руководителей структурных подразделений муниципального учреждения образования.

7.3. Надбавка работникам муниципальных учреждений образования за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

20% от должностного оклада - при наличии ученой степени доктора наук по соответствующему профилю;

10% от должностного оклада - при наличии степени кандидата наук по соответствующему профилю;

20% от должностного оклада - за наличие звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации";

10% от должностного оклада - за награждение значком "Отличник просвещения СССР", значком "Отличник народного просвещения", знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации";

Федерации", медалью К.Д. Ушинского, наличие звания Тверской области "Почетный работник науки и образования Тверской области".

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение ученой степени по соответствующему профилю надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение почетного звания, награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

7.4. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (рабочему) с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Выплата устанавливается на определенный срок в течение календарного года. Решение об ее установлении и размерах, но не более чем 200% от должностного оклада (оклада) принимается руководителем муниципального учреждения образования с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Решение об установлении руководителю муниципального учреждения образования персональной поощрительной выплаты и ее размерах, но не более чем 200% от должностного оклада принимается учредителем на определенный срок в течение календарного года.

7.5. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя муниципального учреждения образования высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20% от оклада.

7.6. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) муниципальных учреждений образования устанавливается с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности муниципальных учреждений образования, которая устанавливается локальными нормативными актами муниципальных учреждений образования в пределах утвержденного фонда оплаты труда, после оценки деятельности учреждения в целом учредителем.

7.7. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим):

- ко Дню дошкольного работника, в связи с юбилейными датами (50 лет и далее каждые 5 лет), в размере должностного оклада при наличии финансовых средств.

Единовременное премирование работника осуществляется на основе приказа руководителя учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

7.8. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения руководителей и работников (рабочих) муниципальных учреждений образования.

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда работников (рабочих) являются:

- эффективность и качество процесса обучения;
- эффективность и качество процесса воспитания обучающихся;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса;
- использование информационных технологий в процессе обучения и воспитания;
- доступность качественного образования.

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда руководителя являются:

- эффективность и качество процесса обучения в образовательном учреждении;
- эффективность и качество процесса воспитания обучающихся в образовательном учреждении;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса в образовательном учреждении;
- использование информационных технологий в образовательном процессе и административной деятельности образовательного учреждения;
- доступность качественного образования в образовательном учреждении;
- эффективность управленческой деятельности.

Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (работчих) муниципального учреждения образования, экономии по фонду заработной платы, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работникам (работчим) муниципального учреждения образования, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет руководитель на основании положения, согласованного с органом управления, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации.

Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующие результативность деятельности работников, утверждаются локальным актом муниципального учреждения образования на основе примерного муниципального перечня, порядка и критериев показателей, разработанных учредителем.

Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующие результативность деятельности руководителей муниципальных учреждений образования и критерии их оценки, устанавливаются постановлением Главы администрации города, по согласованию с органом управления, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплаты не ограничены.

Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Объем части фонда оплаты труда муниципального учреждения образования, направленный на стимулирование руководителей образовательных учреждений, определяется учредителем.

8. Перечень и критерии показателей, характеризующих назначение персональной поощрительной выплаты работникам Учреждения,

8.1. Персональная поощрительная выплата работникам Учреждения устанавливается и выплачивается ежемесячно.

8.2. Персональная поощрительная выплата работникам Учреждения устанавливается с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач по итогам прошедшего учебного года.

8.3. При определении размера персональной поощрительной выплаты учитываются следующие показатели:

- проявление творчества, инициативы;
- выполнение особо важной для Учреждения работы;
- активное участие в методических или общественных мероприятиях, проводимых в Учреждении, городе, регионе, стране;
- большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за нее не была установлена надбавка или доплата;
- победа или получение призовых мест воспитанниками в конкурсах, соревнованиях и прочих мероприятиях, организуемых как в Учреждении, так и за его пределами (в городе, районе, регионе, стране);
- бережное отношение к имуществу Учреждения ;
- в соответствии с показателями карты стимулирования;
- из расчета количества отработанных дней в месяце.

8.4. Размер персональной стимулирующей выплаты определяется на основании решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера. Комиссия действует на основании Положения о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера. Создается на основании приказа руководителя Учреждения. Председателем комиссии является руководитель Учреждения. В состав комиссии могут входить председатель родительского комитета, заместитель заведующего по АХР, заместитель заведующего по ВОР, старший воспитатель, медицинская сестра и другие работники. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Решение комиссии по распределению выплат стимулирующего характера вводится в действие приказом руководителя Учреждения.

8.5. Руководитель учреждения имеет право изменить размер персональной стимулирующей выплаты в течение года:

- при переводе работника Учреждения на другое место работы,
- при появлении существенных замечаний, к которым относятся:
- нарушение законодательства об образовании и трудового законодательства
- нарушение Устава общеобразовательного учреждения
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка
- нарушение должностной инструкции
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима
- нарушения Правил техники безопасности и пожарной безопасности
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей
- нарушение коллективного договора
- нарушение приказов руководителя Учреждения
- при внесении изменений и дополнений в действующее Положение.

8.6. Руководитель учреждения имеет право сократить размер доплат и надбавок в течение года в случаях:

- применения к работнику учреждения дисциплинарного взыскания не более, чем на 50% от должностного оклада;
- нарушения работником учреждения финансовой дисциплины (не более, чем на 50% от должностного оклада).

К нарушениям финансовой дисциплины относятся:

- нарушение сроков предоставления бухгалтерской отчетности, заявок и отчетов по субвенциям и субсидиям;
- нарушение сроков и порядка платежей и расчетов по заключенным муниципальным контрактам (договорам);
- нарушение сроков выплаты заработной платы работникам образовательного учреждения;

- нарушение порядка и сроков уплаты налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджет и государственные внебюджетные фонда.

- нарушение сроков предоставления информации по запросам Управления образования и вышестоящих инстанций;

- нарушение установленного законодательством порядка заключения муниципальных контрактов (договоров);

9. Перечень и критерии показателей, характеризующих назначение поощрительной выплаты по итогам работы, порядок ее назначения.

9.1. Работникам Учреждения поощрительная выплата по результатам работы устанавливается с учетом показателей и критериев, характеризующих результаты работы за месяц.

9.2. Перечень показателей и критериев, характеризующих результаты деятельности работников Учреждения, определены в приложении №1 к настоящему Положению. Каждому показателю присваивается определенное максимальное количество баллов.

9.3. Работник Учреждения представляет материалы по анализу своей деятельности в соответствии с утвержденными показателями качества работы по состоянию на конец каждого месяца комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

9.4. Комиссия рассматривает представленные материалы о результатах работы каждого работника за отчетный период, сформированные на основании утвержденных показателей качества работы и производит расчет размера поощрительной выплаты каждому работнику, учитывая количество отработанных дней за месяц работником.

9.5. Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

9.6. Руководитель Учреждения на основании решения протокола комиссии издает приказ об установлении поощрительной выплаты по результатам работы работникам Учреждения.

9.7. Руководитель Учреждения имеет право при подготовке расчета сократить размер поощрительной выплаты по результатам работы, сформированный на основании утвержденных показателей качества работы работникам учреждения, имеющим дисциплинарные взыскания за отчетный период:

-замечание на 20%,

-выговор - на 50%.

9.8. Размеры поощрительной выплаты по результатам работы работнику могут

быть уменьшены по причине:

- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка – до 50%;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима -до50%;
- нарушения Правил техники безопасности и пожарной безопасности - до25%;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей – до100%;
- нарушения педагогической этики – до 20%;
- обоснованных жалоб со стороны родителей (низкое качество воспитательно - образовательной работы) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям–30%;
- детского травматизма по вине работника – на100%;
- халатного отношения к сохранности материально – технической базы до30%;
- небрежного отношения к ведению рабочей документации – до20%;
- отсутствия результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской плате, отсутствие взаимопонимания, конфликтные ситуации) – до 50%;
- в случае роста детской заболеваемости детей – до 50%;

- некачественного приготовления пищи – до 50%;
- за однообразие ассортимента блюд – до 50%;
- несоблюдения выдачи нормы питания – до 50%;
- нарушения санитарных норм правил приготовления пищи – на 100%;
- несвоевременного обеспечения сменяемости белья – до 30%;
- несвоевременного обеспечения продуктами, списания имущества – до 30%;
- невыполнения задач и мероприятий годового плана – до 30%;
- при нарушении больничного режима – до 30%.
- неоднократном грубейшем нарушении трудовой дисциплины;
- умышленной порче и потере государственного имущества;
- систематического нарушения этики;
- недобросовестного отношения к работе.

9.9. Размер поощрительной выплаты по результатам работы работнику Учреждения определяется по формуле: $P = C * Д * R$,

где C - размер одного балла стимулирования, складывающийся из S - сумма, выделенная на стимулирование за отработанный месяц, разделенная на все B - баллы, сумма всех баллов работников R (отдельно по области, отдельно по городу) размер выплаты стимулирующего характера работникам муниципального общеобразовательного учреждения. $C = S : B$.

$Д$ - дни, отработанные работником

R – баллы работника.

9.10. Надбавки стимулирующего характера работникам Учреждения облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством и учитываются при исчислении среднего заработка.

Выплата надбавок стимулирующего характера руководителю Учреждения осуществляется на основании приказа вышестоящей организации.

10. Настоящее положение вступает в силу с 01.10.2019 г.

- по итогам работы за месяц; квартал; полугодие; 9 месяцев; год;
- за качественную и своевременную подготовку учреждения к новому учебному году;
- по итогам годовой учебно-воспитательной работы;
- за подготовку и организацию праздников и других мероприятий для детей;
- за подготовку и организацию городских муниципальных мероприятий, платных образовательных услуг;
- за активное участие в субботнике;
- за успешное выполнение срочных работ;
- в связи с уходом на заслуженный отдых;
- за ведение и работу с сайтом учреждения;
- за ведение и работу контрактной службы;