

Приложение № 2  
к Коллективному договору

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ ДС ОБ №21  
Е.Н. Копытова

Приказ № 23 от «23» 03 2015 г.



## Положение

об оплате труда работников муниципального  
бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада общеразвивающего вида  
№ 21 станицы Азовской муниципального образования  
Северский район

(премирование, доплаты, надбавки, материальная помощь)

## 1. Общие положения

**1.1.** Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 21 станицы Азовской муниципального образования Северский район (МБДОУ ДС ОБ № 21 ст. Азовской МО Северский район), (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом об Образовании в Российской Федерации № 273-ФЗ, отраслевого Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Северский район, постановления администрации муниципального образования Северский район, в целях:

- повышения материальной заинтересованности трудового коллектива и отдельных работников в улучшении качества работы, росте профессионального мастерства работников;
- усиления социальной защищённости и материальной поддержки работников.

**1.2.** Положение разрабатывается администрацией ДОУ, согласовывается с профсоюзным комитетом, принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается заведующим ДОУ.

**1.3.** Положение включает в себя:

- минимальные размеры ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей.

**1.4.** Оплата труда работников МБДОУ ДС ОБ №21 ст. Азовской МО Северский район устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций территориальной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с территориальной организацией Профсоюза работников образования.

**1.5.** Условия оплаты труда работника, в том числе размеры ставки (оклада), заработной платы, повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

**1.7.** Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

**1.8.** Положение об оплате труда работников МБДОУ ДС ОБ №21 не противоречит настоящему отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Северский район и действующему законодательству в сфере труда.

**1.9.** Оплата труда работников МБДОУ ДС ОБ №21 ст. Азовской МО Северский район производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

**1.10.** Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций образовательной организации в части оплаты труда работников, предусматриваемый управлением образования администрации муниципального образования Северский район, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей).

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

## 2. Порядок и условия оплаты труда

**2.1** Минимальные размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МБДОУ ДС ОБ №21 ст. Азовской МО Северский район:

Перечень должностей	Базовый должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	3965,00рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	4552,00 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного	5860,00 рублей;

персонала третьего уровня	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	6838,00 рублей.

2.2. Минимальные размеры ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады, исходя из ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к ставке заработной платы, установленной по профессиональной квалификационной группе, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями, образуют новый оклад.

Рекомендуемые минимальные размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным ставкам заработной платы отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Размеры окладов общих профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, отражены в Приложении № 2.

Перечень общих профессий рабочих МБДОУ ДС ОВ № 21 ст. Азовской МО Северский район отражен в Приложении № 3 настоящего Положения.

2.3. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Северском районе по направлению сферы работы.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда МБДОУ ДС ОВ № 21 ст. Азовской МО Северский район.

2.4. Установление окладов работникам МБДОУ ДС ОВ № 21 ст. Азовской МО Северский район, должности которых не включены в пункт 2.1 и 2.3. настоящего Положения, производятся в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных организаций Северского района и профессиональными квалификационными группами общетраслевых областей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений Северского района, утвержденными постановлением главы муниципального образования Северский район от 20 ноября 2008 года № 3199 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северского района».

2.5. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБДОУ ДС ОВ № 21 ст. Азовской МО Северский район устанавливается в соответствии с приложением № 2 к Положению «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования Северский район», утвержденному постановлением главы муниципального образования Северский район № 1214 от 07.07.2014 г.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты работников МБДОУ ДС ОВ № 21 устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к Положению «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования Северский район», утвержденному постановлением главы муниципального образования Северский район № 1214 от 07.07.2014 г.

2.7. Перечень образовательных организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 4 к Положению «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования Северский район», утвержденному постановлением главы муниципального образования Северский район № 1214 от 07.07.2014 г. 2.9. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 5 к Положению «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования Северский район», утвержденному постановлением главы муниципального образования Северский район № 1214 от 07.07.2014 г.

### 3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБДОУ ДС ОВ № 21 может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев (определения качественных и количественных показателей), позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами и утверждается приказом по учреждению. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего учебного года.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размеры повышающего коэффициента:

- 0,15 от ставки заработной платы (должностного оклада) – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 от ставки заработной платы (должностного оклада) – при наличии первой квалификационной категории;
- 0,05 от ставки заработной платы (должностного оклада) – при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 1,0 от ставки заработной платы (должностного оклада).

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 от ставки заработной платы (должностного оклада) – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»; «Почетный»;

0,15 от ставки заработной платы (должностного оклада) за ученую степень доктора наук.

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

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МБДОУ ДС ОВ № 21 предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МБДОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

3.6. Стимулирующая надбавка на интенсивность и высокие результаты работы работникам МБДОУ ДС ОВ № 21 может быть установлена:

3.6.1. За стабильно высокие показатели результативности работы – **до 25 %:**

- высокие показатели посещаемости – 5 %;
- низкие показатели заболеваемости – 5 %;
- 100 % выполнение натуральных норм питания – 5 %;
- не превышение стоимости питания – 5 %;
- отсутствие задолженности по родительской плате – 5 %;

3.6.2. За высокие творческие достижения – **50 %:**

- призовые места в районных смотрах и конкурсах – 5 % за каждое призовое место.

3.6.3. За участие в инновационной деятельности – **до 30 %:**

- разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом) – 10 %;

- работа в краевых экспериментальных площадках – 10 %;
- применение в работе достижений науки – 5 %;
- применение передовых методов труда, высокие достижения в работе – 5 %.

3.6.4. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) – **до 35 %.**

3.6.5. За сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям) – **до 50 %:**

- работа с детьми, имеющими отклонения в развитии – 5 %;
- организация работы по обеспечению собираемости родительской платы - 5%
- соблюдение Правил внутреннего распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей – 5 %;

- соблюдение «Инструкции по охране жизни и здоровья детей» – 5 %;

- соблюдение «Санитарных правил устройства и содержания ДДУ» – 5 %;

- разъездной характер работы – 5 %;

- ведение, оформление и своевременная сдача документации и отчетности-5%

- организация аттестации педагогических работников – 5 %;

- активное участие в подготовке ДДУ к учебному году (текущий ремонт) - 5 %;

- обеспечение сохранности материально-технической базы ДДУ (для материально ответственного лица) – 5 %.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу по одному или нескольким основаниям, выплачивается стимулирующая надбавка в пределах имеющихся средств. Рекомендуемый

размер указанной надбавки до 200 %. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

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

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

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5 %;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 %;
- при выслуге лет от 10 лет – 15 %.

3.8. Отдельным категориям работников МБДОУ ДС ОВ № 21 ст. Азовской МО Северский район осуществляются выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц за счет средств местного бюджета. Перечень должностей отдельных категорий работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования муниципального образования Северский район, и порядок выплат утверждены постановлением администрации муниципального образования Северский район № 2832 от 17 декабря 2013 года «Об утверждении порядка и условий выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений, находящихся в ведении управления образования администрации муниципального образования Северский район».

3.9. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.2., 3.3, 3.4, 3.5 и 3.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

#### 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников МБДОУ ДС ОВ № 21, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- специалистам за работу в сельской местности;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам в МБДОУ;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере – 4 % от оклада по результатам проведения специальной оценки условий труда;

- за работу с моющими средствами – 10 %;
- за работу в горячем цеху – 20 %.

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

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

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

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Специалистам, работающим в сельской местности и поселках городского типа Северского района, к окладу (должностному окладу, ставки заработной платы) устанавливается выплата в размере 25 %.

4.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам МБДОУ ДС ОВ № 21 устанавливаются к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) в соответствии с приложением №6 к отраслевому Положению:

4.7.1. МБДОУ 2 квалификационной категории – 7 %;

4.7.2. Педагогическим работникам – 20 %, за работу в логопедических группах.

4.7.3. Педагогическим работникам – 20 %, за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии.

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

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов часовой тарифной сетки (оклада, должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

Размер доплаты составляет:

– не менее одинарного дневного оклада сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойного дневного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

– не менее одинарной часовой части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

4.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

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

## 5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБДОУ ДС ОВ № 21 могут быть установлены премии:

– премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

– премия за качество выполняемых работ;

– премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников), в пределах средств, направленных учреждением на оплату труда работников.

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

При премировании учитывается:

– успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде – от 200,00 до 1000,00 рублей;

– инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – от 200,00 до 1000,00 рублей;

– проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения – от 500,00 до 1000,00 рублей.

– выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения - от 100,00 до 1500,00 рублей;

– качественная подготовка и своевременная сдача отчетности – от 200,00 до 1500,00 рублей;

– участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий – от 500,00 до 3000,00 рублей.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, квартала, полугодия и года работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и год.

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 3 окладов при:

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

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

– награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

– награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы - выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

5.4.1. За стабильно высокие показатели результативности работы – **до 2500,00 рублей:**

– высокие показатели посещаемости – до 500 рублей;

– низкие показатели заболеваемости – до 500 рублей;

– 100 % выполнение натуральных норм питания – до 500 рублей;

– не превышение стоимости питания – до 500 рублей;

– отсутствие задолженности по родительской плате – до 500 рублей.

5.4.2. За высокие творческие достижения – **до 1000 рублей:**

– призовые места в районных смотрах и конкурсах – до 1000 рублей за каждое призовое место.

5.4.3. За участие в инновационной деятельности – **до 2000 рублей:**

– разработка и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом) – до 500 рублей;

– работа в краевых экспериментальных площадках – до 500 рублей;

– применение в работе достижений науки – до 500 рублей;

– применение передовых методов труда, высокие достижения в работе – до 500 рублей.

5.4.4. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) – **до 5000 рублей.**

5.4.5. За сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям) – **до 5000 рублей:**

– работа с детьми, имеющими отклонение в развитии – до 1500 рублей;

– организация работы по обеспечению собираемости родительской платы – до 500 рублей;

– соблюдение Правил внутреннего распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей – до 500 рублей;

– соблюдение «Инструкции по охране жизни и здоровья детей» – до 500 рублей;

– соблюдение «Санитарных правил устройства и содержания ДДУ» – до 1500 рублей;

– организация аттестации педагогических работников – до 1000 рублей;

– активное участие в подготовке ДДУ к учебному году (текущий ремонт) – до 3000 рублей;

– обеспечение сохранности материально-технической базы ДДУ (для материально ответственного лица) – до 1500 рублей.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

5.5. Решение о премировании руководителя учреждения принимается руководителем управления образования администрации муниципального образования Северский район.

5.6. Премии к профессиональным и международным праздникам выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер определяется руководителем учреждения.

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

## 6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, при смерти работника – на основании письменного заявления ближнего родственника.

6.3. Выплата материальной помощи производится в следующих случаях:

– длительная болезнь работника (более 2-х месяцев) – до 4000,00 рублей;

– юбилей работника (женщинам при исполнении 50 лет и 55 лет, мужчинам – 55 и 60 лет) – до 3000,00 рублей;

– рождение ребенка у работника – до 2000,00 рублей

– смерть работника – до 3000,00 рублей;

– смерть близких родственников работника (родители, супруг (супруга), дети) – до 3000,00 рублей;

- в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварии систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств на основании подтверждающих документов из соответствующих органов – до 5000, 00 рублей.

6.4. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах руководителю учреждения принимает руководитель управления образования на основании письменного заявления руководителя учреждения.

## 7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

7.1. Заработная плата руководителей МБДОУ ДС ОВ № 21 ст. Азовской МО Северский район, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 7 Отраслевого Положения об оплате труда.

7.3. Перечень основного персонала образовательной организации утверждается приказом управления образования. К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создана образовательная организация.

7.4. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 8 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования муниципального образования Северский район, утвержденное постановлением главы администрации муниципального образования Северский район № 1214 от 07.07.2014 г.

Стимулирующие выплаты руководителю МБДОУ устанавливаются приказом управления образования администрации муниципального образования Северский район с учетом мнения представительного органа работников.

7.5. Должностные оклады заместителей руководителя образовательной организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя образовательной организации.

7.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.7. Премирование руководителя осуществляется в соответствии с приложением № 8 к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении управления образования муниципального образования Северский район, утвержденное постановлением главы администрации муниципального образования Северский район № 1214 от 07.07.2014 г.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются управлением образования Северского района в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения по форме, утвержденной постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

## 8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание МБДОУ формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, лаборатория, отделение, вычислительный центр и т.п.) в соответствии с уставом учреждения.

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

8.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда и  
стимулировании работников  
МБДОУ ДС ОВ № 21  
ст. Азовской

Размеры ставок заработной платы  
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры  
повышающих коэффициентов к минимальным ставкам заработной платы

1. По занимаемым должностям работников МБДОУ ДС ОВ № 21 ст. Азовской МО Северский район

п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты
	2	3
	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Минимальная ставка заработной платы – 3807 рублей	



.1	Старшая медицинская сестра	0,32
.2.	Делопроизводитель	
.3.	Помощник воспитателя	
.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Минимальная ставка заработной платы – 4314 рублей	
.1	Младший воспитатель	0,00
.	Должности педагогических работников	
	Минимальная ставка заработной платы – 6111 рублей	
.1	1 квалификационный уровень: музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	0,00
.2	2 квалификационный уровень: Педагог дополнительного образования	0,08
.3	3 квалификационный уровень: Воспитатель, педагог-психолог	0,09
.4	4 квалификационный уровень: Старший воспитатель; учитель- логопед; руководитель физического воспитания	0,10

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда и  
стимулировании работников  
МБДОУ ДС ОВ № 21  
ст. Азовской

#### Размеры окладов общих профессий рабочих

Квалификационный разряд работ	Размер оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3680
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3744
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3807
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3871
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3935
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4060
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4188
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4314

Перечень общих профессий рабочих  
МБДОУ ДС ОБ № 21 ст. Азовской МО Северский район

Квалификационны й уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов: <b>дворник; кухонный рабочий; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; сторож; уборщик служебных помещений; подсобный рабочий, помощник повара, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша</b>
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: <b>водитель автомобиля; повар; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования.</b>
2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: <b>водитель автомобиля; повар; оператор котельной; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; машинист(кочегар) котельной.</b>
3 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: <b>водитель автомобиля.</b>

ВИДЫ ВЫПЛАТ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЮ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ

1. Руководителю образовательной организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающие коэффициенты к должностному окладу;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за выслугу лет;
- премия по итогам работы;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия к профессиональным и международным праздникам.

2. Руководителю могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностному окладу:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за ученую степень, почетное звание.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения должностного оклада руководителя на повышающий коэффициент.

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

Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются на год, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования руководителей к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размер повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории.

4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу

может быть установлен руководителю с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается персонально в отношении конкретного руководителя. Размер повышающего коэффициента - до 1,0.

5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается руководителям, которым присвоена ученая степень, почетное звание.

Размеры повышающего коэффициента:

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

0,15 - за ученую степень доктора наук.

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

6. Руководителю организации устанавливаются стимулирующие надбавки к должностному окладу:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от должностного оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 лет - 15%.

8. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по итогам работы за предыдущий год в зависимости от вида организации:

8.1. Для руководителей муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования:

№ п/п	Наименование показателя интенсивности	Условия установления выплат	Размер выплат (в процентах от должностного оклада)	Примечание
1	2	3	4	5
1.	Кадровое обеспечение образовательного процесса:			
1	2	3	4	5
1.1.	Количество педагогических работников, имеющих высшее педагогическое образование	от 50% до 60%	5	
от 60% до 70%		7,5		
свыше 70%		10		
1.2.	Количество педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию	от 50% до 60%	5	
от 60% до 70%		7,5		
свыше 70%		10		
1.3.	Количество молодых специалистов (со стажем работы до трех лет)	от 5% до 10%	2,5	
свыше 10%		5		
1.4.	Текущность кадров (кроме выхода на пенсию, переезда в другой город)	от 0% до 5%	5	
от 5% до 10%		2,5		

	(количество уволенных за отчетный период)			
2.	Финансово-хозяйственная деятельность организации:			
2.1.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	отсутствие задолженности по выплате заработной платы и иной задолженности, образовавшейся вследствие несвоевременно поданных документов на оплату	2,5	
2.2.	Рост средней заработной платы педагогических работников (за счет всех источников финансирования), за исключением роста, предусмотренного нормативными актами	выше средне-районного показателя	5	
3.	Организация и оказание платных дополнительных образовательных услуг	за каждую оказываемую услугу	2,5	
		свыше 5 услуг	15	

1	2	3	4	5
4.	Выполнение муниципального задания	выполнение	2,5	
		отсутствие жалоб	5	
5.	Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах, проводимых управлением образования администрации муниципального образования Северский район, министерством образования и науки Краснодарского края, Министерством образования и науки Российской Федерации:	за каждого участника, ставшего победителем или призером (лауреатом)		Устанавливается по одному из показателей, имеющих большее значение
5.1.	Муниципальный			

	уровень :			
	победитель ;		7,5	
	призер (лауреат)		5	
5.2.	Краевой уровень :			
	победитель ;		10	
	призер (лауреат)		7,5	
5.3.	Всероссийский уровень :			
	победитель ;		12,5	
	призер (лауреат)		10	
6.	Участие организации в конкурсах, проводимых управлением образования администрации муниципального образования Северский район министерством образования и науки Краснодарского края, Министерством образования и науки Российской Федерации:	за каждого участника, ставшего победителем или призером (лауреатом) конкурса		Устанавливается по одному из показателей, имеющих большее значение
1	2	3	4	5
6.1.	Муниципальный уровень :			
	победитель ;		7,5	
	призер (лауреат)		5	
6.2.	Краевой уровень :			
	победитель ;		12,5	
	призер (лауреат)		10	
6.3.	Всероссийский уровень :			
	победитель ;		17,5	
	призер (лауреат)		15	
7	Победа педагогических работников и (или) организации в конкурсах, проводимых другими организациями	не менее 2 победителей	5	
8.	Эффективность использования			

	здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе:				
8.1.	Коэффициент посещаемости	выше среднерайонного показателя	10		
8.2.	Среднегодовой показатель заболеваемости (на 1 ребенка в днях, пропущенных по болезни)	ниже среднерайонного показателя предыдущего года	10		
9.	Вариативность форм дошкольного образования:				
9.1.	групп кратковременного пребывания	за каждую группу	2,5		
		свыше 3 групп	10		
9.2.	групп семейного воспитания	за каждую группу	5		
		свыше 2 групп	15		
10.	Участие в инновационной деятельности и распространении				Устанавливается по одному из показателей,
	1	2	3	4	5
	передового педагогического опыта				имеющему большее значение
10.1.	Наличие статуса базового (опорного) образовательного организации		2,5		
10.2.	Наличие статуса муниципальной инновационной площадки		5		
10.3.	Наличие статуса краевой инновационной площадки		10		
10.4.	Наличие статуса федеральной инновационной площадки		15		
11.	Наличие статуса опорного детского сада стажировочной площадки		10		
12.	Реализация основной общеобразовательной программы дошкольного образования:				

12.1.	В группах общеразвивающей направленности с приоритетным осуществлением развития воспитанников по одному из таких направлений, как познавательное-речевое, социально-личностное, художественно-эстетическое или физическое	15
12.2.	В группах компенсирующей направленности с приоритетным осуществлением деятельности по квалифицированной коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии одной и более категорий детей с ограниченными возможностями здоровья	15
12.3.	В группах общеразвивающей, компенсирующей, оздоровительной и комбинированной направленности в разном сочетании	15
12.4.	В группах общеразвивающей направленности и, при необходимости, в группах оздоровительной, компенсирующей и комбинированной направленности с приоритетным осуществлением деятельности по развитию воспитанников по нескольким направлениям, таким как познавательное-речевое, социально-личностное, художественно-эстетическое или физическое	20
13.	Наличие регулярно обновляемого сайта организации (не реже 1 раза в месяц)	5

9. Решение об установлении выплат стимулирующего характера, указанных в [пункте 8](#) настоящего приложения, принимается при оценке эффективности работы руководителя (создание соответствующей комиссии с учетом мнения представительного органа работников и с участием представителя территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации) в пределах средств, направленных учреждением на оплату труда.

10. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен при применении к руководителю дисциплинарного взыскания, а также в случае снижения зафиксированных показателей и при ухудшении иных показателей деятельности организации, выявленных в ходе проведения проверок управления образования администрации муниципального образования Северский район, иными контролирующими и надзорными органами в рамках их компетенции.