

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

Л.С. Даниленко

Протокол собрания трудового

коллектива от 01.03.2024 № 1

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ д/с № 30

С.Н. Твердова

«01» марта 2024 г.

Пр. № 26 от 01.03.2024

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №30 пос.Комсомольский муниципального образования Гулькевичский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 30 пос.Комсомольский муниципального образования Гулькевичский район (далее – МБДОУ, учреждение; далее – Положение) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования системы оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Краснодарского края и Гулькевичского района:

Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

Постановления администрации муниципального образования Гулькевичский район от « 12 » января 2024 года № 15 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Гулькевичский район» (Далее - Постановление № 15);

Закона Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (далее – Закон № 2770-КЗ);

постановления Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Общие требования);

иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Краснодарского края и Гулькевичского района, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад муниципального образования Гулькевичский район – учреждение, находящееся в ведомственной принадлежности управления образования администрации муниципального образования Гулькевичский район

(далее соответственно – МОУ и Управление образования);

работник МОУ – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с МОУ в соответствии с ТК РФ;

руководитель и его заместитель, руководитель структурного подразделения и его заместитель, иной руководитель – работник МОУ, должность которого отнесена к категории административно-управленческого персонала;

педагогический работник – работник МОУ, осуществляющий образовательную деятельность;

специалист – работник МОУ, соответствующий требованиям, изложенным в абзаце 5 пункта 1.2 приложения к Постановлению № 15;

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника МОУ за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МОУ за счет средств бюджета муниципального образования Гулькевичский район.

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается МОУ самостоятельно с учетом подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников МОУ;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей;

другие вопросы оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников МОУ устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии

регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с Краснодарской краевой организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.6. Условия оплаты труда работника МОУ, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

При заключении трудовых договоров с работниками МОУ рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником муниципального учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

1.7. Определение размеров заработной платы работника МОУ осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников МОУ, 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.

1.8. Зарплата каждого работника МОУ зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. Оплата труда работников МОУ производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций МОУ в части оплаты труда работников учреждения, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполненных работ, сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда МОУ не уменьшается.

1.11. Формирование фонда оплаты труда МОУ осуществляется в пределах выделенных средств из бюджета муниципального образования Гулькевичский район и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Примерный порядок формирования фонда оплаты труда МОУ за счет средств бюджета муниципального образования Гулькевичский район устанавливается правовым актом Управления образования.

2. Основные условия оплаты труда работников МОУ

2.1. Оплата труда работников МОУ, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.3. Условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МОУ, минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОУ применительно к соответствующим ПКГ определяются в соответствии с п.2.4 Приложения к Постановлению №15.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОУ устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных в соответствии с п.2.3 настоящего Положения, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам указаны в приложении № 4 к настоящему Положению.

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОУ и МУО по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

специалист по закупкам	– 8875 рублей;
старший специалист по закупкам	– 8964 рубля;
заведующий библиотекой, контрактный управляющий	– 13464 рубля;
советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	– 13649 рублей;

руководитель структурного подразделения –14003 рубля.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОУ, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.7. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МОУ подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.8. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.9. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования, отражены в приложении 1 к настоящему Положению.

2.10. Порядок зачета педагогическим работникам МОУ и МУО 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 2 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников МОУ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

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

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

за выполнение работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
за работу в ночное время;
за работу в сельской местности;
за специфику работы;
за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

3.2. Выплаты работникам МОУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам МОУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников МОУ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам МОУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам МОУ за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

3.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отличающихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

3.4. 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.

Дополнительными основаниями для установления выплаты за увеличение объема работ также являются:

осуществление образовательной деятельности в классах (группах), в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья, в группах раннего возраста (от 1 года до 3-х лет), в разновозрастной группе малокомплектного дошкольного учреждения.

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

3.5. Специалистам, работающим в МОУ (филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса на основании лицензии на образовательную деятельность или устава), расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).

3.6. Выплаты за специфику работы работникам МОУ устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника МОУ.

3.7. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью МОУ по реализации образовательных программ:

за заведование элементами инфраструктуры;

за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»);

за осуществление иных дополнительных видов работ, рекомендованные перечень и размеры которых могут утверждаться правовым актом Управления образования.

В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительными видами работ, выполняемыми педагогическими работниками МОУ с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

правилами внутреннего трудового распорядка – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) воспитанников;

планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

3.8. В соответствии с приказом управления образования администрации муниципального образования Гулькевичский район № 25-О от 15.01.2024 года устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

№	Перечень возможных выплат	Размер доплат, руб.,%
1	За заведование элементами инфраструктуры: групповая ячейка с разделением функциональных зон (игровая, спальня)	5 %
	групповая ячейка с совмещенными функциональных зон (от должностного оклада)	7 %
	кабинеты специалистов учреждения (фиксированный размер выплаты)	до 1500
2	За руководство предметными комиссиями, методическими объединениями (фиксированный размер выплаты)	1000
3	За ведение кружковой работы с воспитанниками за 1 занятие	500

Выплата за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника устанавливается при выполнении работ, не входящих в перечень его должностных обязанностей. Размер доплаты и срок, на который устанавливается выплата, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

3.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников МОУ пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

3.13. Отдельным категориям работников МОУ высшим исполнительным органом Краснодарского края и администрацией муниципального образования Гулькевичский район могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам МОУ (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу),

ставке или в абсолютном размере):

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

№	Перечень возможных доплат	Размер доплат, руб.,%
1.	Стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения	определяется с учетом значимости результата, достижения
2.	За разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе	до 100 %
3.	За сложность и напряженность выполняемой работы старший воспитатель заведующий хозяйством,	10000 8000
4.	За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работы

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 300 %.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта МОУ.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам МОУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом приложений 1 и 2 к настоящему Положению.

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

работникам МОУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом приложений 1 и 2 к настоящему Положению:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5 %;
 при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10 %;
 при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15 %;
 при выслуге лет от 20 лет – 20 %.

4.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам:
 0,10 – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

4.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, наличие знака:

размеры повышающего коэффициента работникам МОУ за ученую степень, почетное звание:

0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 – за почетное звание (нагрудный знак) «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору работника МОУ.

4.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника МОУ.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к

окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника МОУ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников МОУ за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МОУ, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

4.1.7. Премииальные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ;

ко Дню воспитателя и дошкольных работников (27 сентября).

к государственным праздникам (8 марта, 23 февраля)

При премировании учитывается:

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

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью МОУ;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МОУ;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

4.1.7.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, 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 ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника МОУ, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с МОУ в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

4.1.7.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

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

4.1.7.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам МОУ вне зависимости от занимаемой должности:

работникам дошкольных учреждений – ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября);

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.7, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премиальные выплаты осуществляются по решению руководителя МОУ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6, 4.1.7 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.3 – 4.1.6 пункта 4.1 раздела 4 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 – 4.1.5 пункта 4.1 раздела 4 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения с учетом разработанных в учреждении критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам указаны в приложении № 5 к настоящему Положению, по согласованию с представительным органом работников учреждения.

4.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается МОУ в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя МОУ в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МОУ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений, и иных работников МОУ, подчиненных заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя МОУ;

остальных работников МОУ, занятых в структурных подразделениях, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.10. Отдельным категориям работников МОУ и МУО высшим исполнительным органом Краснодарского края и администрацией муниципального образования Гулькевичский район могут устанавливаться

другие выплаты стимулирующего характера.

4.10.1. В соответствии с Порядками, утвержденными Постановлением администрации Муниципального образования Гулькевичский район от 28.11.2023 года № 1661 «О порядке осуществления доплат отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Гулькевичский район», устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

Доплата отдельным категориям работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Гулькевичский район;

Доплата педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Гулькевичский район;

4.10.2 В соответствии Постановлением администрации Муниципального образования Гулькевичский район от 09.03.2022 года № 322 «О порядке предоставления выплат стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Гулькевичский район», устанавливаются выплаты стимулирующего характера в размере 3000 рублей в месяц по должности: шеф-повар, повар, кухонный рабочий, швея, машинист по стирке и ремонту спец.одежды, вахтер, сторож, грузчик, кладовщик.

4.10.3 Отдельным категориям работников устанавливается стимулирующая выплата в размере 3000 рублей. К указанной категории работников относятся: заведующий хозяйством. Указанная выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы

4.10.4. В соответствии с Постановлением администрации Муниципального образования Гулькевичский район от 30.12.2022 года № 2067 «Об утверждении Порядка предоставления дополнительной меры социальной поддержки отдельной категории граждан, из числа педагогических работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Гулькевичский район» устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 3000 рублей в месяц педагогическим работникам –молодым специалистам за счет средств бюджета муниципального образования Гулькевичский район в рамках муниципальной программы муниципального образования Гулькевичский район «Социальная поддержка граждан».

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя учреждения и заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителя и заместителей руководителя учреждения.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Управлением образования в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

Минимальный размер должностного оклада руководителя учреждения приведен в приложении 8 приложения к Постановлению № 15.

5.2.3. Порядок отнесения МОУ по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределение МОУ по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются приказом Управления образования.

5.2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.2.5. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. С учетом условий труда руководителям МОУ могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения соответственно, в порядке, определенном Управлением образования.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников МОУ (без руководителя учреждения, его заместителей, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя учреждения и его заместителей на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения и заместителей руководителя учреждения).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению Управления образования, в отношении руководителя учреждения и его заместителей, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый Управлением образования.

По решению Управления образования руководителю МОУ и его заместителям на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,0 – для заместителей руководителя учреждения.

5.5. По решению Управления образования руководителям учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы МОУ, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются Управлением образования.

5.6. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же МОУ.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Управлением образования, заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

5.7. Руководителям учреждений по решению Управления образования могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности МОУ в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы МОУ, установленными Управлением образования.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Управлением образования в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60.2, 151 ТК РФ с письменного согласия работника МОУ приказом Управления образования на

него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника МОУ не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе Управления образования о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником МОУ с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного подпунктом 5.2 настоящего раздела, для соответствующего МОУ.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам МОУ (в том числе руководителю учреждения и его заместителям) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

руководителя учреждения – правовым актом Управления образования;
 работников МОУ (за исключением руководителя учреждения) – локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

руководителя учреждения – Управление образования;
 работников МОУ (за исключением руководителя учреждения) – руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Размеры и условия выплаты материальной помощи:

1) продолжительная болезнь (более 30 календарных дней) – не более 2000 рублей;

2) в случае смерти близких родственников (супруг, дети, родители) – не более 5000 рублей;

3) в связи с уничтожением или повреждением принадлежащего работнику имущества в результате пожара, наводнения, другого стихийного бедствия и иных подобных обстоятельств, при несчастных случаях (авария, травма) на основании справок из противопожарной службы, органов местной власти, органов по чрезвычайным ситуациям и др. – не более 10000 рублей;

4) к юбилейным датам рождения – не более 5000 рублей;

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» месячная заработная плата работников МОУ, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда МОУ выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной

заработной платы работника МОУ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник МОУ не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником МОУ в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику МОУ по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. Управлением образования может быть предоставлено МОУ право установления сдельных систем оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений учреждения или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников МОУ, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных МОУ (с учетом требований учредителя) норм труда и сдельных расценок.

6.4. В пределах объема средств на оплату труда работников МОУ руководителем учреждения формируется штатное расписание и утверждается приказом руководителя учреждения.

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

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям МОУ, сформированным в соответствии с его уставом.

В штатном расписании указываются должности работников МОУ, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, суммы выплат компенсационного характера и других обязательных выплат,

установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам МОУ, трудоустроенным на штатные должности.

6.5. Численный состав работников МОУ должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Управлением образования.

6.7. Приказом Управления образования утверждаются:

перечни основного персонала МОУ;

перечень МОУ, руководителям учреждений, заместителям руководителей учреждений которых может быть увеличен предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений, его заместителей руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждения;

перечни должностей, относимых к административно-управленческому персоналу МОУ;

перечни должностей, относимых к вспомогательному персоналу МОУ;

перечни должностей, относимых к младшему обслуживающему персоналу МОУ;

предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МОУ.

Критерии для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения

за период _____
(Ф.И.О. педагога)

_____ (Дата)

При сдаче целевых показателей качества и результативности профессиональной деятельности при себе иметь портфолио (ксерокопии свидетельств, сертификатов, дипломов победителей олимпиад, конкурсов, соревнований, исследовательские работы по самообразованию, сценарии открытых мероприятий, проектов и т.п.)

№	Критерии	Баллы по показателям	Само-оценка	Оценка рабочей комиссии	Подтверждающие документы
1	Участие в методической работе (выступления на педсоветах, семинарах, круглых столах, конференциях, РМО, показ открытых ООД, мастер-классов с предоставлением докладов, конспектов, фото и видео материалов): - Районный уровень	2			
	- Региональный уровень	3			
2.	Участие в интеллектуальных, творческих, физкультурно-спортивных конкурсах (очное) (диплом, приказ): - Районный уровень	2			
	- Региональный уровень	3			
3.	Участие в профессиональных конкурсах (в т.ч. и профсоюзных) на уровне (предоставление дипломов, приказов об участии) на уровне: - Районный уровень:	1			
	- участник	2			
	- лауреат	3			
	- призер	4			
	- победитель	5			
	- Региональный уровень:	2			
- участник	3				
- лауреат	4				
- призер	5				
- победитель	30				
4.	Работа с родительской общественностью: - инновационные формы работы с семьями воспитанников в условии реализации ФГОС ДОУ, подтвержденные фотоотчетами о проделанной работе, предоставление докладов и конспектов и описанием вида деятельности (за каждое мероприятие)	1			
	- обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышение компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей, т.е. мероприятия с родителями с использованием современных форм сотрудничества: родительские собрания, круглые столы, семинары - практикумы, работа в мессенджере, акции (охват более 50 %) (за каждое мероприятие)	1			

	Достижения воспитанников и педагогов в соревнованиях, турнирах, конкурсах, фестивалях с предоставлением приказа, грамоты или диплома (очно) входящих в федеральный и региональный перечень конкурсов и фестивалей, а также конкурсов проводимых Управлением образования администрации муниципального образования Гулькевичский район:				
5.	- Районный уровень	1			
	- лауреат	2			
	- призер	3			
	- победитель				
	- Региональный уровень	2			
	- лауреат	3			
	- призер	4			
	- победитель				
	- Федеральный уровень	3			
	- лауреат	4			
	- призер	5			
	- победитель				
6.	Своевременное предоставление информации об организации воспитательно-образовательной работы с воспитанниками, лицу, ответственному за ведение официального сайта ДООУ (скриншот)	0,5			
7.	Интенсивность, напряженность работы, ведение общественной работы:				
	- выполнение объема работы в качестве членов комиссий, советов, групп и других коллегиальных органов (за работу в одной комиссии);	1			
	участие в мероприятиях других возрастных групп (за 1 роль):	2			
	- главная роль				
	- эпизодическая роль	1			
	- участие в общественных мероприятиях, повышающих авторитет и имидж ДООУ (районные мероприятия, кампании и т.п.)				
	- флэш-моб., мероприятия, проводимые совместно педагогами ДООУ	2			
8.	Дизайнерская работа:				
	- оформление помещений и участков ДООУ (летняя оздоровительная кампания и начало учебного года)	0,5			
	изготовление видеороликов и оформление фотозон для подготовки и проведения мероприятий:				
	- полноценное и качественное изготовление видеороликов	1			
	- оформление фотозон районного мероприятия	1			
9.	Осуществление инновационной деятельности в рамках внедрения и (или) работы муниципальной площадки (приказ)	1			
10.	Обеспечение стабильно низкого или снижения уровня заболеваемости воспитанников, пропуски по причине заболевания:				
	• от 1,5 -х до 3-х лет	1			
	от 10% до 25 %	0,5			
	основной воспитатель				
	подменный воспитатель				
	от 0% до 10 %	2			
	основной воспитатель	1			
	подменный воспитатель				
	• от 3-х до 7-ми лет	1			
	от 5% до 20 %	0,5			
	основной воспитатель				
	подменный воспитатель				

	от 0 % до 5 % основной воспитатель подменный воспитатель	2 1			
За несоблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, правил ТБ и ОЖЗ детей, а также при наличии жалоб, докладных записок и конфликтных ситуаций сотрудника с посетителями учреждения (обоснованных), сотрудник полностью лишается стимулирующих выплат по оценочному листу.					
ИТОГО баллов:					

« » 20 г.

_____ (должность, подпись, расшифровка)

Решение комиссии:

_____ (количество баллов прописью)

Подписи членов комиссии:

1. _____
2. _____
3. _____

« » 20 г.

Ознакомлен с количеством
баллов _____

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575965

Владелец Твердова Светлана Николаевна

Действителен с 18.04.2022 по 18.04.2023