

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «УЛЫБКА» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КРАСНОПЕРЕКОПСКИЙ РАЙОН РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
МБДОУ «Улыбка»
Протокол № 20 от 24.09.2019



УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий МБДОУ «Улыбка»
Н.В. Венгерова
приказ № 130-ОД от 25.09.2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«УЛЫБКА» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОПЕРЕКОПСКИЙ
РАЙОН РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Улыбка» муниципального образования Красноперекоский район Республики Крым (далее - Положение) определяет размер и условия оплаты труда работников МБДОУ «Улыбка» (далее – ДОУ).

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

- педагогический работник — физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

- молодой специалист - педагогический работник образовательной организации в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным Положением о молодом специалисте МБДОУ «Улыбка»;

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) — фиксированные размеры оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренные трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- компенсационные выплаты — выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;

- стимулирующие выплаты — выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников организации к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

- социальные выплаты - выплаты, связанные с предоставлением работникам материальной помощи на оздоровление.

1.3. Система оплаты труда работников ДОУ включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (тарифные ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.4. Система оплаты труда работников ДОУ с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений,

утвержденных решением Российской Федерации по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников;

- систем нормирования труда, определяемых работодателям с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемым коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомандуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);

- настоящего Положения.

1.5. Размер оплаты труда работников ДОО устанавливается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных, а также стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда и в соответствии с нормами утвержденных локальных актов ДОО.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) работника образовательной организации, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работника ДОО должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае их отсутствия - действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и наименования должностей (ОКМДТР, ЕКС, ЕТКС и пр.).

Персонал ДОО подразделяется на основной, вспомогательный и административно-управленческий.

Основной персонал ДОО - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал ДОО - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал ДОО - работники ДОО, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

1.8. Штатное расписание ДОО утверждается руководителем образовательной организации в пределах фонда оплаты труда и включает в себя должности руководителей, специалистов, служащих и профессорно-педагогический персонал организации, их должностные оклады и штатную численность. Штатное расписание в обязательном порядке подлежит согласованию с управлением образования и молодежи, исполняющим функции и полномочия учредителя.

Штатное расписание ДОО отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансирования обеспечения.

1.9. Руководитель ДОО несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работника согласно законодательству.

1.10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности

выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.11. Месячная заработная плата работников ДОУ, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.12. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, занятых в образовательных организациях, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

1.13. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке ДОУ из бюджета муниципального образования Красноперекоский район и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. При этом система оплаты труда работников подразделений, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, едина.

1.14. Оплата труда работников в ДОУ устанавливается с учетом мнения представительного органа работников.

1.15. Оплата труда работников ДОУ, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.16. С учетом условий труда работникам ДОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.

1.17. Работникам ДОУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

1.18. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в приложения 1, 4, 6, 7 к настоящему Положению, утвержденных профессиональным стандартом, наименование должностей и профессий, указанных в ЕТКС, ЕКС считать тождественными наименованиям должностей и профессий, содержащимся в профессиональных стандартах, до момента внесения изменений в настоящее Положение.

1.19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по категориям работников ДОУ подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые Советом министров Республики Крым.

2. Фонд оплаты труда ДОУ

2.1. Фонд оплаты труда ДОУ формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке ДОУ из бюджета муниципального образования Красноперекоский район, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

2.2. Фонд оплаты труда ДОУ включает в себя оклад (должностной оклад), ставки заработной платы (тарифные ставки), а также в пределах фонда оплаты труда выплаты

компенсационного и стимулирующего характера, а также в пределах фонда оплаты

3. Формирование окладов (должностных окладов) работников ДОО

- 3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников ДОО, устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.
- 3.2. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.
- 3.3. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.
- 3.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами, устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.
- 3.5. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессии рабочих, с заработной платы (тарифные ставки) устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.
- 3.6.1. На 20 процентов: - работникам, имеющим государственные и правительственные награды (звание, орден, медали, знаки отличия), при условии соответствия профилю организации выполняемой работе;
- работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный...»; спортивное звание международного класса - при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования награжденного знака профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования награжденного знака, начинающегося со слов «Почетный работник...», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия награды (медали, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия профилю организации преподаваемых дисциплин.

- работникам, имеющим ведомственные награды (медали, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия профилю организации преподаваемых дисциплин;
- работникам, имеющим награды (медали, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия профилю организации преподаваемых дисциплин;
- работникам, имеющим награды (медали, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия профилю организации преподаваемых дисциплин;
- работникам, имеющим награды (медали, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия профилю организации преподаваемых дисциплин;

Основанием для повышения оклада является (распоряжение) руководителя ДОО, изданный при наличии подтверждающих документов. При наличии у работника двух оснований по пункту 3.7 для повышения оклада (должностного оклада) повышение производится по одному основанию, преимущественно

наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением

Повышение образует новый оклад (должностной оклад), на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.7. Надбавки к окладам (должностным окладам) работникам ДООУ за специфику работы устанавливаются на основании приказа руководителя образовательной организации. Размер надбавки за специфику работы указан в приложении 2 к настоящему Положению.

3.8. Оклад (должностной оклад) молодым специалистам из числа педагогических работников повышается путем установления ежемесячной доплаты в размере 5700,00 рублей. Размер доплаты не зависит от нагрузки. Повышение образует новый оклад (должностной оклад).

3.9. Оклад (должностной оклад) работнику образовательной организации при наличии ученой степени кандидата наук повышается на сумму 718,00 руб., при наличии ученой степени доктора наук — на сумму 1436,00 руб. Повышение образует новый оклад (должностной оклад).

Оклад (должностной оклад) работнику образовательной организации при наличии ученого звания «доцент» повышается на сумму 2154,00 руб., при наличии ученого звания «профессор» - на сумму 3589,00 руб. Повышение образует новый оклад (должностной оклад).

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. К компенсационным выплатам согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации и Порядка установления выплат компенсационного характера в образовательных организациях относятся:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей);
- расширении зон обслуживания;
- увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определенной трудовым договором;
- сверхурочной работе;
- работе в ночное время;
- работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. 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 Российской Федерации и Республики Крым, содержащими нормы трудового права.

4.3. Оплата труда работников ДООУ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным

договором, трудовым договором.
Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится. При этом руководитель образовательной организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.
К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.
Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.
5.2. В целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работника образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

5.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

5.2.1.1. Размер надбавки за интенсивность устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников, в случае необходимости основание для установления надбавки подтверждается документами, предоставляемыми работником.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации;

- наличие ведомственных наград, знаков отличия в труде (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым - 600 руб.;

- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;

- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;

- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление; оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

Надбавка за интенсивность производится с учетом фактически отработанного времени.

5.2.1.2. Премия за высокие результаты работы.

Размер премии за высокие результаты работы устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

5.2.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда ДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

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

5.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение муниципального задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории, за классность.

5.2.2.1. Размеры премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда ДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения муниципального задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении муниципального задания, утвержденных управлением образования и молодежи.

5.2.2.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- специалистам;
- руководителям ДОУ.

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

Выплата за квалификационную категорию производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени, без учета нагрузки.

Выплата за квалификационную категорию не устанавливается внешним совместителям.

5.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится ежемесячно с учетом фактически отработанных времени.

Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается за фактически отработанное время, без учета нагузки, по основному месту работы в размере:

- при выслуге лет свыше 3 лет - 620,00 руб.;

- при выслуге лет свыше 10 лет - 1300,00 руб.;

- при выслуге лет свыше 20 лет - 2000,00 руб.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, постановления и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

5.2.3.1. Надбавка работникам (кроме педагогических, медицинских работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается за фактически отработанное время в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности (без учета повышения):

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет — 3%;

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет — 7%;

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет - 10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть

установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций системы образования, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, постановления и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых

выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в организациях системы образования.

5.2.3.2. Медицинской сестре устанавливается надбавка за непрерывный стаж работы и за выслугу лет фактически отработанное время в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности (без учета повышения):

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет - 5%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет - 10%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет - 15%.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в должности врача, медицинской сестры. Стаж непрерывной работы сохраняется при устройстве на работу на указанные должности:

- не позднее 3-х месяцев со дня увольнения из заведения в связи с его ликвидацией (реорганизацией), сокращением штатов или изменением постоянного места жительства;
- не позднее одного месяца со дня увольнения из заведения по собственному желанию (по уважительной причине);
- не позднее 3-х недель при увольнении по собственному желанию (без уважительной причины).

5.2.3.3. Выплата за выслугу лет врачам, медицинским сестрам устанавливается за фактически отработанное время в процентах к должностному окладу (без учета повышения):

- при стаже работы от 3 до 10 лет - 10 %,
- при стаже работы от 10 до 20 лет - 20%,
- при стаже работы свыше 20 лет - 30%.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж работы в должности врача, медицинской сестры.

5.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия по итогам работы устанавливается на основании локального нормативного акта руководителя ДОО и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, осуществлено значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы выплачивается пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;

- выплаты, направленные на стимулирование работника к ответственному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в образовательных организациях) при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.3. Стимулирующие надбавки за наличие квалификационной категории, за выслугу лет, стаж (всем работникам), не зависят от наличия диспplinарного взыскания и начисляются за фактически отработанное время.

5.4. Порядок стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, по итогам работы при наличии у работника дисциплинарного взыскания утверждается локальным нормативным актом ДОО.

6. Порядок назначения социальных выплат

- 6.1. К социальным выплатам относятся материальная помощь на оздоровление.
- 6.2. Работникам ДОО один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление в пределах одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) без учета повышения, с учетом доведенного фонда оплаты труда ДОО.
- 6.3. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.
- 6.4. Руководитель ДОО ежегодно предусматривает средства на выплату материальной помощи на оздоровление, исходя из установленного размера данной выплаты и численности работников образовательной организации в пределах доведенного фонда оплаты труда.
- 6.5. Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работникам принимается руководителем ДОО и оформляется его приказом.
- 6.6. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном

порядке на части, материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

6.7. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

6.8. Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

6.9. Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается вновь принятому работнику, не отработавшему полный календарный год.

6.10. Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

7. Заключительные положения.

7.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом ДОУ, принимается на Общем собрании работников, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.

7.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии, действующем законодательством Российской Федерации.

7.3. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.7.1, настоящего Положения.

7.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

Заведующий МБДОУ «Улыбка»



Н.В.Венгерова

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

 Е.Г.Трусенко

Приложение 1

к Положению о системе оплаты труда работников МБДОУ «Улыбка»

Размеры окладов (должностных окладов) работников МБДОУ «Улыбка»

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб. |
|-------------------------|--|-------------------------|
| | Помощник воспитателя | 13830,00 |

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб. |
|------------------------------|--|-------------------------|
| 1-й квалификационный уровень | Младший воспитатель | 13850,00 |

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб. |
|------------------------------|--|-------------------------|
| 1-й квалификационный уровень | Музыкальный руководитель. | 14610,00 |
| 3-й квалификационный уровень | Воспитатель | 14640,00 |
| 3-й квалификационный уровень | Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель | 14640,00 |
| 4-й квалификационный уровень | Старший воспитатель, тьютор. | 14650,00 |

Приложение 2

к Положению о системе оплаты труда работников МБДОУ «Улыбка»

Надбавки к окладам (должностным окладам) по должностям (профессиям) работников

образования за специфику работы

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников

Размер
процента
повышения,
%

| | |
|--|----|
| 1. Дошкольные образовательные организации | |
| 1.1. Работа педагогического работника, связанная с руководством методическим объединением, советом (применяется на норму часов) | 5 |
| 1.2. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом, психологическим кабинетом, методическим кабинетом, группой, спортивным залом, медицинским кабинетом (применяется на норму часов) | 15 |
| 1.3. Работа педагогического работника в группах компенсирующего вида, группах, реализующих совместное образование с детьми с ограниченными возможностями здоровья (применяется по факту нагрузки). | 25 |
| 1.4. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в группах компенсирующего вида, группах, реализующих совместное образование с детьми с ограниченными возможностями здоровья (применяется по факту нагрузки) | 25 |
| 1.5. Работа педагогического работника за выполнение функций по работе с семьями воспитанников (применяется по факту нагрузки) | 10 |
| 1.6. Работа педагогического работника в разновозрастных группах (применяется по факту нагрузки) | 15 |
| 1.7. Медицинской сестре за реализацию программы здоровьесбережения (применяется на норму часов) | 10 |

Приложение 3

к Положению о системе оплаты труда работников МБДОУ «Улыбка»

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям общеотраслевых руководителей, специалистов и служащих

| | | |
|---|-----------------------|----------|
| 1-й квалификационный уровень | Делопроизводитель | 13830,00 |
| 2. Общеотраслевые должности специалистов, служащих второго уровня | | |
| 2-й квалификационный уровень | заведующий хозяйством | 14574,00 |

Приложение 4

к Положению о системе оплаты труда работников МБДОУ «Улыбка»

Размеры ставок заработной платы (тарифных ставок) рабочих по разрядам выполняемых работ

| Разряд работ | Размер ставок заработной платы (тарифных ставок), руб. |
|--------------|--|
| 1 разряд | 7896,00 |
| 2 разряд | 8835,00 |
| 3 разряд | 8985,00 |
| 4 разряд | 9145,00 |
| 5 разряд | 9312,00 |
| 6 разряд | 9489,00 |
| 7 разряд | 9764,00 |
| 8 разряд | 9803,00 |

Приложение 5
к Положению о системе оплаты труда работников МБДОУ «Улыбка»

Размер надбавки за квалификационную категорию

| Размер надбавки за квалификационную категорию, руб. | Квалификационная категория (по педагогической деятельности): | |
|---|--|------------------|
| | высшая категория | первая категория |
| 2000,00 | | |
| 1250,00 | | |
| Квалификационная категория медицинского персонала (% от оклада) | | |
| медицинская сестра | врач | высшая категория |
| 19 | 25 | первая категория |
| 13 | 16 | высшая категория |
| 6,5 | 8 | первая категория |

Приложение 6

к Положению о системе оплаты труда работников МБДОУ «Улыбка»

Размеры окладов (должностных окладов) работников, ставки заработной платы (тарифные ставки) по профессиям рабочих, занимающих должности, предусмотренные профессиональными стандартами

| Должность | Должностной оклад (тарифная ставка), руб. |
|--|---|
| повар | 9312,00 |
| шеф-повар (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 сентября 2015 года № 610н «Об утверждении профессионального стандарта «Повар») | 9489,00 |
| Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 сентября 2014 года № 646н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь-электрик») | 9312,00 |
| Делопроизводитель (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 мая 2015 года № 276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией») | 13830,00 |

Приложение 7

к Положению о системе оплаты труда работников МБДОУ «Улыбка»

Размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников

| Должность | Должностной оклад, рублей |
|--------------------|---------------------------|
| Медицинская сестра | 11 830,00 |



В настоящем документе
пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью 10 листов

Подпись

МБДОУ

КР.Р.К. 2019

ОТД. 1149102179
ИНН 910600796