СОГЛАСОВАННО
на собрании трудового коллектива
протокол № 1 от «06» сентября 2021г.
Председатель проф. О.В. Муляр
«06» сентября 2021г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МДОБУ
д/с общеразвивающего вида
№ 9 «Ромашка» Октябрьского
муниципального округа
О. Н. Фесенко
Приказ № 69/1-0 от« 06» сентября 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 9 «РОМАШКА» ОКТЯБРЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

I. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 9 «Ромашка» Октябрьского муниципального округа разработано в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», с учетом приказов Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761-н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 29.05.2008 № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников

государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2020 (протокол №13).

1.2. Настоящее Положение регулирует:

порядок и условия оплаты труда работников учреждения;

порядок формирования фонда оплаты труда работников за счет бюджета Октябрьского муниципального округа и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников учреждений, установленная в соответствии с единой отраслевой системой оплаты труда Приморского края (без учета стимулирующих выплат), не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), установленной до введения единой отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и данным Положением.

1.8. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, заработная плата подлежит индексации в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации и принятыми в соответствии с ней нормативными актами. При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.9. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, совершенствование систем оплаты труда

педагогический и иных работников рекомендуется осуществлять с учетом перераспределения средств, предназначенных для оплаты труда в учреждении, так, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения (без учета фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанных с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в учреждениях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

1.10. Установление и изменение (совершенствование) системы оплаты труда работников учреждения осуществляется с учетом:

а) реализации указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012г. №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» в части оплаты труда работников бюджетной сферы, положений Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012г. №2190-р;

б) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

в) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

г) совершенствование структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов, ставок заработной платы, для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждения и стимулирования работников к повышению результатов труда;

д) изменение размеров повышенной оплаты труда на работах с вредными и(или) опасными условиями труда с учетом проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда;

е) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

ж) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации;

з) порядка аттестации работников учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

и) систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством по мере совершенствования технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

II. **Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя: оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты, районный коэффициент и надбавка за непрерывный стаж работы в Южных районах Дальнего Востока.

2.1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- квалификационных групп должностей работников образования;
- профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих;
- профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- методических рекомендаций;
- мнения соответствующего профсоюзного органа.

2.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложение №1).

2.3. В учреждении устанавливаются конкретные размеры окладов, ставок заработной платы по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий), утвержденных Учредителем.

2.4. В трудовом договоре (контракте) (в дополнительном соглашении к трудовому договору (контракту)) с работником предусматривается фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

2.5. В трудовом договоре (контракте) (в дополнительном соглашении к трудовому договору (контракту)) с работником предусматриваются размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также районный коэффициент к заработной плате, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока.

III. Порядок применения повышающих коэффициентов

3.1. К окладам работников, установленным по ПКГ, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за специфику работы;

повышающий коэффициент за выслугу лет.

3.2. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

Для педагогических работников дошкольного образовательного учреждения устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

1 квалификационная категория – 0,2

высшая квалификационная категория – 0,3

3.3. К окладам работникам, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет.

Для работников образовательного учреждения (кроме педагогических работников дошкольного образовательного учреждения) устанавливается повышающий коэффициент за выслугу лет:

от 3 лет – 0,03 и дополнительно 0,01 за каждый следующий год работы, но не более 0,1 за весь период работы.

Для педагогических работников дошкольного образовательного учреждения устанавливается повышающий коэффициент за выслугу лет:

от 1 до 5 лет – 0,1

от 5 до 10 лет – 0,15

от 10 до 15 лет – 0,2

более 15 лет – 0,3

Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, независимо от занимаемой должности.

3.4. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

Рор = Опкг+Опкг х SUMПК,

где:

Рор- размер оклада работника;

Опкг – оклад педагогического работника по ПКР;

SVMПК – сумма повышающих коэффициентов.

3.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационный категории, выслуги лет, право на его изменение возникает следующие сроки:

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при увеличении выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

IV. Порядок и условия установления компенсационных выплат

4.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Октябрьского округа, утвержденными настоящим Положением.

4.2. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах (контрактах) (в дополнительном соглашении к трудовому договору (контракту)) работников.

Работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

-доплата за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности;

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

-доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работников (руководство методическими комиссии и другими видами дополнительной работы).

4.3. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее –ТК РФ).

Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальная величина выплат не может быть менее 4% оклада по ПКГ.

На момент приведения в соответствие с действующим законодательством системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам учреждения, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам учреждения при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой выплаты. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

При признании по итогам специальной оценки условий труда рабочего места безопасным (оптимальным или допустимым) указанная выплата не производится.

Данные компенсационные выплаты не входят в минимальный размер оплаты труда.

4.4. Работникам учреждений устанавливается доплата за работу в муниципальных образовательных учреждениях (филиалах), расположенных в сельском населенном пункте, в размере 25 процентов оклада по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов. Данная компенсационная выплата (доплата) не входит в минимальный размер оплаты труда.

Педагогическим работникам устанавливается доплата за работу в муниципальных образовательных учреждениях (филиалах), расположенных в сельском населенном пункте, в размере 25 процентов оклада с учетом учебной нагрузки.

Если работник находится в трудовых отношениях по двум и более должностям, доплата за работу в сельской местности производится по всем должностям с учетом нагрузки. Данный порядок распространяется на работников, работающих по совместительству.

4.5. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 151 ТК РФ, при совмещении профессий (должностей), расширений зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (контрактом).

4.6. Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

4.10. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

4.11. Компенсационные выплаты работникам учреждений в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации, Данные компенсационные выплаты не входят в минимальный размер оплаты труда.

V. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

5.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения по согласованию с профсоюзным или иным представительным органом работников с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений, в

пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

5.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (контракт) (дополнительное соглашение к трудовому договору (контракту)) с работником (п.16, п.17 Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

5.3. Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности учреждения и педагогических работников (конкретные измеримые параметры), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся (распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»).

5.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

5.5. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования:

- за государственные награды – 700 рублей, отраслевые награды – 400 рублей.

- выплаты за качество выполняемых работ;

- по итогам работы.

5.6. Стимулирующие выплаты производятся по решению комиссии учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.7. Если на работника учреждения налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в меньшем размере либо совсем не устанавливаться в зависимости от тяжести совершенного проступка.

5.8. Оценку эффективности деятельности работника учреждения осуществляет комиссия по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера, которая утверждается приказом руководителя учреждения.

В комиссию по расчету и обоснованию размера выплат стимулирующего характера работникам учреждения входят:

- заведующий учреждения;

-методист ;

- лидер профсоюзной организации учреждения;

- заведующий хозяйством учреждения;

- представитель работников учреждения.

Председателем комиссии по расчету размера и обоснованию данного расчета является заведующий учреждения.

Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Решение комиссии принимается простым большинством голосов. Директор учреждения утверждает своим приказом размер выплат стимулирующего характера по каждому работнику учреждения.

5.9. Выплата стимулирующих по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется за счет средств фонда оплаты труда по результатам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели стимулирования работников утверждаются локальным нормативным актом учреждения на основе примерных показателей, разработанных управлением образования (Приложение №2). Показатели стимулирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты стимулирующих по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и не может быть выше рекомендованных управлением образования.

Стимулирующая выплата за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5.10. При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств руководитель учреждения может выносить решение о приостановке, уменьшении или отмене выплат стимулирующего характера, предупредив работника учреждения об этом в установленном законодательством порядке.

5.11. В трудовом договоре (контракте) (в дополнительном соглашении к трудовому договору (контракту)) с работником предусматриваются размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, конкретные для каждого работника.

VI. Порядок и условия выплаты районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока

6.1. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников учреждения применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждения, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока (далее – РК и ДВ).

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачиваются в следующем порядке и размере:

районный коэффициент – 30 процентов к заработной плате;

процентная надбавка к заработной плате за стаж в южных районах Дальнего Востока – 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка (без учета районного коэффициента);

молодежи, проживающей не менее одного года в Южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы, но не свыше 30 процентов заработка (без учета районного коэффициента);

6.2. РК и ДВ начисляются на всю начисленную сумму заработной платы.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда учреждений составляет до 30 процентов.

Совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников учреждения осуществляется путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате, с тем, чтобы оклады, ставки заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов и компенсационных выплат в структуре заработной платы в учреждении составляли не ниже 70 процентов).

7.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) исходя из объема

бюджетных ассигнований районного бюджета, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

К штатному расписанию прилагается расчет педагогических ставок (тарификационный список) в соответствии с учебным планом. Штатное расписание утверждается ежегодно на начало календарного учебного года и (или) при индексации в соответствии с решением Думы Октябрьского муниципального округа о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период.

VIII. Оплата и нормирование труда

8.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

8.1.1. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

8.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со

следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ). Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

IX. Порядок выплаты единовременных стимулирующих выплат при нахождении в трудной жизненной ситуации

9.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работнику учреждения оказывается единовременная стимулирующая выплата при нахождении в трудной жизненной ситуации в следующих случаях:

утрата имущества в результате стихийного бедствия (пожар, наводнение и др.);

необходимость длительного дорогостоящего лечения по жизненным показаниям;

смерть близкого родственника (родители, муж, жена, дети).

9.2. Условия выплаты единовременной стимулирующей выплаты при нахождении в трудной жизненной ситуации и ее предельные размеры устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников (Приложение № 3).

9.3. Выплата единовременной стимулирующей выплаты работнику учреждения производится по приказу руководителя на основании заявления работника учреждения с указанием в нем причин, побудивших обратиться за материальной помощью, с приложением документов, указанных в Приложении № 3, подтверждающих указанную в заявлении причину.

9.4. Выплата единовременной стимулирующей выплаты конкретному лицу производится по платежным документам согласно порядку ведения кассовых операций в образовательной организации.

9.5. Решение об оказании единовременной стимулирующей выплаты работнику учреждения и ее конкретном размере принимает работодатель, максимальный размер которой не должен превышать минимальный размер оплаты труда, установленный законодательством Российской Федерации.

Приложение №1
к положению
об оплате труда работников
МДОБУ д/с № 9 «Ромашка»
Октябрьского муниципального округа

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным группам в муниципальном дошкольном образовательном бюджетном учреждении детском саду общеразвивающего вида № 9 Октябрьского муниципального округа, действующие на 01.09.2021г.

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
первый квалификационный уровень	музыкальный руководитель	9500
третий квалификационный уровень	педагог - психолог, воспитатель, методист	11850
четвертый квалификационный уровень	учитель-логопед	12600
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
третий квалификационный уровень	медицинская сестра	5485
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
первый квалификационный уровень	младший воспитатель	4986
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей служащих первого уровня		
первый квалификационный уровень	кассир	4240
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
второй квалификационный	заведующий хозяйством	4728

уровень		
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
первый квалификационный уровень	Заместитель заведующего по финансам	9832
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**		
первый квалификационный уровень	кастелянша, кладовщик, уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, вахтер, сторож, машинист по стирке белья, повар (3 разр.), дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	4114
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
первый квалификационный уровень	повар (4,5 разр.)	4488

Повышающие коэффициенты на должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы не устанавливаются.

Приложение № 2
к положению
об оплате труда работников
муниципального дошкольного
образовательного бюджетного
учреждения детский сад
общеразвивающего вида № 9 «Ромашка»
Октябрьского муниципального округа

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения для стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ

Условия надбавок стимулирующего характера
в МДОБУ детский сад общеразвивающего вида № 9 «Ромашка»
Октябрьского муниципального округа

№	Вид надбавки	Критерии	балы
За качество выполняемых работ (воспитатели)			
1.1	Качественное функционирование	1. Наполняемость группы: -Посещаемость составляет свыше 80% до 90% - посещаемость составляет свыше 75 % до 80% - посещаемость составляет свыше 70% до 75% 2.Сохранение здоровья воспитанников	до 10 балов до 5 баллов до 2 балла

		(мероприятия по оздоровлению) - здоровьесберегающие технологии -снижение простудных заболеваний	до 3 (1 раз в квартал) до 5 баллов

1.2	Качество работы	1.За создание и обновление (с учетом возраста детей) предметно- пространственной среды ; изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала, соблюдение требований СанПин:	до 5 баллов
		2.За результаты участие в конкурсах профессионального мастерства не дистанционно (в зависимости от уровня)	
		- на федеральном, краевом уровне	до 5 баллов
		- на районном уровне	до 3 баллов
		3.Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта.	до10 баллов
		4. Развитие творческих способностей воспитанников (качественная подготовка к утренникам, конкурсам, выставкам, фестивалям и т.д.)	до 5 баллов
		5. Исполнительская дисциплина (подготовка отчетов, заполнение и ведение документации, план работы, табель посещаемости, план работы с родителями,	до 3 баллов

		результаты мониторинга развития детей)	до 3 баллов
		6.Профессиональные достижения (награды и поощрения): Муниципальные – Ведомственные, государственные	до 5 баллов
1.3.		7 Ведение кружковой работы (при наличии программы , графика работы, учета посещаемости)	до5 баллов
		8.Выполнение работ сверх должностных инструкций: - работа в комиссиях, творческих группах, - работа по обслуживанию сайта - благоустройство территории - косметический ремонт групповых помещений - поручения администрации	 до 5 баллов до7 баллов до 3 баллов до 3 баллов до 3 баллов
	За интенсивность	1.Отсутствие долгов по	Лишение баллов по всем показателям за квартал – если конфликт или жалоба вышли за пределы МДОБУ (район, край)

1.3.	работы	родительской плате	до15 баллов отсутствие

		Снятие баллов : 1. За жалобу от родителей вышедшей за пределы: учреждения – до 10 баллов за пределы округа – до 30 баллов. 2. За неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов. - до 10 баллов. Снятие баллов 1. За нарушение правил пожарной безопасности , техники безопасности: До 40 баллов	долгов. долг не более 5.000 рублей 00коп. до 5 баллов – долг до 3.000 рублей 0 баллов– долг свыше 3.000 рублей **<u>Лишение баллов по всем показателям за квартал</u>** – травматизм зафиксирован
	Примечание		

2	За качество выполненных работ (музыкальный руководитель)		
	2.1. За качество работы	1. За создание и обновление (с учетом возраста детей) предметно-развивающей среды в музыкальном зале с соблюдением требований СанПин и проявлением творчества; 2. За участие в районных конкурсах и занявшие призовые места профессионального мастерства (в зависимости от уровня) -на федеральном, краевом уровне -на районном уровне - на уровне учреждения 3.За наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта 4.За эффективность работы с родителями: - включение родителей в деятельность ДОУ (организация посещения родителями мероприятий, организация и проведение конкурсов); - проведение мероприятий для родителей (собрания, конференции, концерты)	до5 баллов до7 баллов до5 баллов до3 баллов до10 баллов до3 баллов до3 баллов до3 баллов до5 баллов

		- привлечение родителей к созданию и обновлению предметно – пространственной среды. 5. Отсутствие конфликтов, жалоб, удовлетворенность родителей качеством услуги 6. Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	до 5 баллов до 5 баллов до 5 баллов до3 баллов – жалоб и конфликтов не зафиксировано 0 баллов – зафиксировано Лишение баллов по всем показателям за квартал – если конфликт или жалоба вышли за пределы МДОБУ (район, край) до 5 баллов – отсутствие детского травматизма Лишение баллов по всем показателям за квартал – травматизм зафиксирован **<u>Лишение баллов по всем показателям за квартал</u>** – травматизм зафиксирован

3	За качество выполненных работ (учитель – логопед)		
		1.Организация учебно-коррекционного процесса: - Овладение новыми технологиями (массаж, су-джок терапия и др. - презентация материала на пед.совете); -Модификация методик коррекционного воздействия (например: адаптация методики для леворуких детей, гиперактивных и др.), разработка и внедрение программ по отдельным направлениям пед.деят-ти. презентация материала на пед.совете; -оснащение коррекционных занятий, логопедического кабинета (регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр, пособий и др.); -творческий подход к решению коррекционных задач, использование активных форм работы с детьми (проекты, конкурсы, развлечения, акции) 2.Эффективность коррекционной работы: - Разработка и проведение консультаций, мастер – классов,	до5 баллов до 5 баллов до 7 баллов до7 баллов 7 баллов – 2 – 3 вида

		семинаров – практикумов; -методическая консультационная работа с родителями (тренинги, круглые столы, консультации, семинары, открытые занятия, и др.); 3.Дополнительная нагрузка: Кураторство, наставничество, руководство методическим объединением. 4.Результативность учебно-коррекционной работы (баллы по данному пункту ставятся единожды) 5.Статистическая отчетность, диагностика: -положительная динамика в снижении количества детей, стоящих на учете у данного специалиста 6.Результативное обобщение и распространение педагогического опыта работы (выступление на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия); 7.Эффективность работы с родителями :- включение	деятельности, до 8 баллов 10 баллов снижение за период 2-3 месяца 7 баллов снижение за период 3-6 месяцев 0 баллов снижение за период более 12 месяцев 10 баллов снижение за период 2-3 месяца 7 баллов снижение за период 3-6 месяцев 0 баллов снижение за период более 12 месяцев Лишение баллов по всем показателям за квартал – если

		родителей в деятельность ДОУ (организация посещения родителями мероприятий , организация и проведение конкурсов); - привлечение родителей к созданию и обновлению предметно – пространственной среды. 8. Исполнительская дисциплина (своевременное выполнение указаний, распоряжений, приказов руководителя) Снятие баллов : 1.За жалобу от родителей вышедшей за пределы: учреждения – до 10 баллов за пределы округа – до 30 баллов. 2.За неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов. - до 10 баллов; 3 За нарушение правил пожарной безопасности , техники безопасности: До 40 баллов	конфликт или жалоба до 7 баллов до 5 баллов до 3 баллов

4	За качество и интенсивность выполнения работы (методиста)		
		1.Коммуникативная культура работника, работа без больничного листа. Замена отсутствующего работника	до2 баллов
		2.Качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности	до5 баллов
		3.Повышение авторитета и имиджа ДОУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер-классов и др.)	до3 баллов до15 баллов
		4.Работа с интернет - представительством, на образовательном форуме, работа в сетевым городом, работа на платформе ПФДО на образовательном форуме. Привлечение родителей к работе интернет – представительства	до 5 баллов
		5.Продуктивное участие	

		в реализации системы методической работы детского сада: ведение документации, создание методических разработок, разработка образовательных программ, систематизация и разработка методических материалов.	до 3 баллов
		6.Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса.	до 3 баллов
		7.Результативные выступления педагогов, курируемых, на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах:	до5 баллов до8 баллов до 3 баллов
		-на районном уровне	до5 баллов
		- на краевом уровне	до5 баллов
		8.Уровень обобщения и распространения собственного положительного опыта. Наставничество	
		9.Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению	до5 балла

		педагогического опыта •на районном уровне •на краевом уровне 10.Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п. 11.Участие в разработке локальных актов учреждения (программ развития, образовательной программы, положений и т.д.) 12.Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, учебно-опытным участком, творческой группой и т.д.). 13.За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения 14.Разработка учебно-методических материалов, в том числе, электронные продукты для работы с детьми и родителями, для работы в ДОУ, работа с сайтом учреждения	до 8 баллов до5 баллов до5 баллов до3 баллов до 3 балов до 3 баллов Лишение баллов по всем показателям за квартал – если конфликт или жалоба вышли за пределы МДОБУ (район, край) .

		16.За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины . Снятие баллов : 1.За жалобу от родителей вышедшей за пределы: учреждения – до 10 баллов за пределы округа – до 30 баллов. 2.За неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов. - до 10 баллов; 3 За нарушение правил пожарной безопасности , техники безопасности: До 40 баллов 1. нарушение правил пожарной безопасности , техники безопасности: До 40 баллов	

5	За качество и интенсивность выполнения работы (главный бухгалтер)		
		I. Интенсивность и высокие результаты работы 1.Организация работы со сторонними организациями: своевременная оплата счетов, своевременное оформление документации по запросам 2.Контроль и своевременное оформление всех первичных документов 3.Своевременное перечисление налогов, страховых взносов 4. За соблюдение требований законодательства в сфере закупок 5.Освоение современных программ по бухгалтерскому учету Итого максимальное количество процентов До 60% II. За качество выполняемых работ 1.Четкое исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности за квартал, за год 2.Работа с сайтами 3.Своевременная и качественное предоставление	до 20% до 10% до 10 % до 10 % до 10 % до 10% до 10%

		отчетности (месячная, квартальная, годовая) 4.За качественный учет основных средств, товарно-материальных ценностей, результатов хозяйственно-финансовой деятельности Итого максимальное количество процентов До 40 % Снятие баллов : 1.За жалобу от родителей вышедшей за пределы: учреждения – до 10% за пределы округа – до 30 % 2.За неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов. - до 10 %; 3 За нарушение правил пожарной безопасности , техники безопасности: До 10 %	до 10% до 10%
6. За качество выполняемых работ (педагога -психолога)			
6.1	Качество работы	2.За создание и обновление (с учетом возраста детей)	

		предметно- пространственной среды ; изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, соблюдение требований СанПин: - проявление творчества, соблюдение норм эстетики; 3. За повышение квалификации, профессиональной подготовки, аттестации. 4.За результаты работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)(не дистанционно) - на федеральном , краевом уровне - на районном уровне - на уровне учреждения 5.Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по **распространению педагогического опыта.** 6.За участие воспитанников в конкурсах, спортивных мероприятиях, фестивалях -в краевых конкурсах, федеральных - на уровне района - на уровне учреждения дистанционных 8. За работу с детьми ОВЗ, с детьми с особыми образовательными потребностями. 9. Участие в организационно-	до 2 баллов до 5 баллов до 7 баллов до 5 баллов до 3 баллов до 10баллов до 5 баллов до3 баллов до 2 балов до 8 баллов до 5 баллов

		методической работе: - активно и систематически участвует в жизни ДОУ ; - участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка перспективных планов и проектов, авторских программ , технологий, методик направленных на развитие ДОУ, повышение его авторитета.) 10. Результативное обобщение и распространение педагогического опыта работы (выступление на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия); 11.Эффективность работы с родителями : - включение родителей в деятельность ДОУ (организация посещения родителями мероприятий , организация и проведение конкурсов); - привлечение родителей к созданию и обновлению предметно – пространственной среды. 12. Исполнительская дисциплина (своевременное выполнение указаний, распоряжений, приказов руководителя) Снятие баллов : 1.За жалобу от родителей вышедшей за пределы: учреждения – до 10 баллов за пределы округа – до 30 баллов. 2.За неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин должностных инструкций,	до 5 баллов до 5 баллов до 3 баллов до 7 баллов до 5 баллов до 7 баллов до 3 баллов до 3 баллов Лишение баллов по
Интенсивность работы			

		правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов. - до 10 баллов; 3 За нарушение правил пожарной безопасности , техники безопасности: До 40 баллов	всем показателям за квартал – если конфликт или жалоба вышли за пределы МДОБУ (район, край)

Приложение № 3
к положению

об оплате труда работников

МДОБУ д/с № 9 «Ромашка»

Октябрьского муниципального округа

Критерии стимулирующих выплат работникам учреждения

Стимулирующие выплаты работникам могут выплачиваться при наличии финансовых средств:

за плодотворный многолетний труд в связи:

1. С юбилеем со дня рождения (50 и далее через каждые 5 лет) в размере до 3000 рублей.
2. С юбилеем учреждения в размере до 500 рублей.
3. По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) осуществляется по результатам оценки качества работы на основании показателей стимулирования работников, утвержденных учреждением самостоятельно.

Приложение № 4
к положению
об оплате труда работников
МДОБУ д/с № 9 «Ромашка»
Октябрьского муниципального округа

Условия выплаты единовременной стимулирующей выплаты при нахождении в трудной жизненной ситуации

Единовременная стимулирующая выплата при нахождении в трудной жизненной ситуации оказывается в случаях:

1. Болезнь ребенка либо работника - до 5000 рублей (при наличии счета, заверенного медицинской организацией);

2. Смерть члена семьи работника - до 3000 рублей (при наличии копии свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родство (копия свидетельства о браке, рождении);

3. Чрезвычайная ситуация, повлекшая утрату имущества, - до 3000 рублей (при наличии справки, выданной органами местного самоуправления).

Единовременная стимулирующая выплата при нахождении в трудной жизненной ситуации оказывается при наличии финансовых средств учреждения.

С положением об оплате труда работников МДОБУ детский сад общеразвивающего вида № 9 «Ромашка» Октябрьского муниципального округа ознакомлены:

№ п\п	Ф.И.О.	Должность	Число	Подпись
1	Шульга И.А.	методист	06.09.2021 г.	
2	Акмайкина К.А.	главный бухгалтер	6.09.2021	
3	Кудина Е.В.	воспитатель	6.09.2021	
4	Власова О.М.	воспитатель	06.09.2021г	
5	Артемьева Т.А.	воспитатель	06.09.21	
6	Назарова Ю.И.	воспитатель	06.09.21	
7	Муляр О.В.	воспитатель	06.09.2021	
8	Сокол Я.А.	воспитатель	06.09.2021	
9	Сорокина Г.А.	воспитатель	06.09.2021.	
10	Войток С.В.	учитель -логопед	06.09.2021	
11	Сорока Е.А.	мл. воспитатель	06.09.2021	
12	Швец Т.И.	мл. воспитатель	06.09.2021	
13	Вшивцева О.Л.	мл. воспитатель	06.09.21	
14	Замятина С.Г.	мл. воспитатель	06.09.21	
15	Сорокина Г.А.	воспитатель	06.09.21.	
16	Белим А.О.	мл. воспитатель	06.09.21.	
17	Яворская С.Л.	заведующий хозяйством	06.09.21	
18	Сучкова Е.П.	кассир	06.09.2021	
19	Зайцева И.Я.К.	повар	06.09.2021	
20	Быкова М.А.	повар	06.09.21	
21	Шишкарева Т.Г.	кухонный работник	06.09.2021г.	
22	Шевченко Е.М.	машинист по стирке белья	06.09.2021	
23	Олейникова О.Ю.	уборщик служебных помещений	06.09.2021	
24	Байдарбесова И. А.	педагог-психолог	06.09.2021	
25	Цыганков П.А.	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	06.09.2021	
26	Киселев Е.Л.	сторож	19.10.2021	
27	Дудник Д.П.	сторож	19.10.2021	
28	Шульга И.А.	сторож	19.10.2021	
29				
30				
31				
32				
33				

1.