

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
А.С.Папазян
«___» сентябрь 2018 г

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующая МБДОУ д/с №13
Л.И.Гришко
«___» сентябрь 2018г

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №13 муниципального образования г. Горячий Ключ.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №13 город Горячий Ключ (далее – Положение), разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в российской Федерации». Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования». Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 21 марта 2014 года №186 «Об утверждении порядка расходования субвенций, предоставляемых бюджетам муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края на осуществление государственных полномочий в области образования», с учетом письма Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 14 августа 2018 года № 2900 «Об утверждении Перечня должностей работников, реализующих основные общеобразовательные программы, оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда которых осуществляется за счет субвенций, предоставляемых из краевого бюджета бюджетам муниципальных районов(городских округов) Краснодарского края в целях финансового обеспечения расходных обязательств муниципальных образований, возникших при выполнении государственных полномочий Краснодарского края, переданных для осуществления органам местного самоуправления в соответствии с Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911- КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования», в целях установления особенностей оплаты труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования город Горячий Ключ

Постановления администрации муниципального образования город Горячий Ключ от 21.09.2018 года № 1829 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Горячий

Ключ от 05 сентября 2013 года № 1845 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений образования муниципального образования город Горячий Ключ»

С целью совершенствования оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений и учреждений образования город Горячий Ключ, усилению материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МБДОУ д/с №13 .

1.3. Положение включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей;

1.4. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 13 муниципального образования город Горячий Ключ (далее – МБДОУ д/с № 13 МО г. Горячий Ключ

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

1.8. 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.

1.9. Положение МБДОУ д/с № 13 МО г. Горячий Ключ разработано на основе Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования муниципального образования город Горячий Ключ и действующему законодательству.

1.10. Оплата труда работников МБДОУ д/с № 13 МО г. Горячий Ключ производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого планом финансово – хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

1.11. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30% фонда оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в МБДОУ д/с № 13 состоит из:

- рекомендуемых минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников учреждения. :

Профессиональная квалификационная группа «должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»	5340 рублей
Профессиональная квалификационная группа «должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	6050 рублей
Профессиональная квалификационная группа «должностей педагогических работников»	8068 рублей
Профессиональная квалификационная группа «должности руководителей структурных подразделений»	8187 рублей

- размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в сумме 115 рублей.

2.2. На основании расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленным по профессиональной квалификационной группе, образует новый оклад. Рекомендуемые повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным уровням отражены в приложении № 1

к настоящему Положению.

Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в городе Горячий Ключ.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

Установление окладов работникам учреждений, должности которых не включены в пункт 2.1 производится в соответствии с профессиональным квалификационным группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений города Горячий Ключ и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений города Горячий Ключ, утвержденными нормативными правовыми актами администрации муниципального образования город Горячий Ключ.

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 приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.3. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.4. Порядок и условия почасовой оплаты работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

2.5. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых зачитываются в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 4 к настоящему Положению.

2.6. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации установлен в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

2.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в отдельных муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений муниципального образования город Горячий Ключ установлены в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

2.8. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений муниципального образования город Горячий Ключ в соответствии с приложением № 7 к

настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБДОУ д/с №13 может быть применен повышающий коэффициент к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом экономики фонда оплаты труда и с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – не более 3,0.

3.4. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МБДОУ д/с №13 может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за профессиональные достижения;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- выплата стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений, в том числе доплата педагогическим работникам дошкольных бюджетных и автономных

образовательных учреждений.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МБДОУ д/с №13 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ д/с №13, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, на основании представления заместителей руководителя учреждения;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

3.5. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала МБДОУ д/с №13 устанавливаются:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителями);

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более, чем на 1 год, по истечении которого может быть продлена.

3.6. Стимулирующая надбавка за профессиональные достижения устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Установленные размеры (в процентах от оклада):

- 7,5% за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»; «Почетный работник общего образования»;

- 15% за ученую степень доктора наук.

Стимулирующая надбавка за профессиональные достижения устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

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

учреждении.

- при стаже педагогической работы от 1 до 5 лет – 5%;
- при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет – 10%;
- при стаже педагогической работы от 10 лет – 15%.

Другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования

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

3.8. Выплата отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования и муниципальных общеобразовательных учреждений в размере 3000 рублей в месяц за счет средств краевого бюджета устанавливается следующим категориям работников:

- учитель;
- педагогические работники (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед);
- учебно-вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя);
- медицинские работники (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра);
- обслуживающий персонал (дворник, рабочий зелёного хозяйства, уборщик служебных помещений).

Выплата устанавливается пропорционально объему нагрузки и осуществляются, исходя фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в объёме более одной ставки выплата устанавливается из расчета одной ставки. Настоящая выплата является составной частью исчисления средней заработной платы(среднего заработка.)

3.9. Доплата педагогическим работникам дошкольных бюджетных и автономных образовательных учреждений в размере 3000 рублей в месяц за счет средств краевого бюджета устанавливается следующим категориям работников:

- заведующие (директора), заместители заведующих (директоров), старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, концертмейстер, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования).

Выплата устанавливается пропорционально объему нагрузки и осуществляются, исходя фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной

должности в объеме более одной ставки выплата устанавливается из расчета одной ставки. Настоящая выплата является составной частью исчисления средней заработной платы(среднего заработка.)

3.10. Выплата отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений в размере 3000 рублей в месяц за счет средств муниципального бюджета начисляется работникам, заработная плата которых со всех источников дохода составляет менее 12000 рублей, и устанавливается следующим категориям работников:

- учебно-вспомогательный персонал (библиотекарь, бухгалтер, делопроизводитель, инженер-электроник (электроник), инспектор по кадрам, кассир, лаборант, завхоз, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством);

- обслуживающий персонал (шеф-повар, буфетчик, вахтер, водитель мототранспортных средств, грузчик, звукооператор, истопник, кастелянша, кладовщик, костюмер, кухонный рабочий, машинист(кочегар)котельной, машинист насосных установок, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист холодильных установок, мойщик посуды, оператор котельной(теплового пункта), оператор хлораторной установки, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, рабочий по уходу за животными, плотник, столяр, садовник, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-электромонтажник, слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования, сторож(вахтёр), тракторист, уборщик помещений бассейна, швея, электрик, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электроосветитель) ;

- сезонные работники (на время отопительного сезона): оператор котельной, кочегар, истопник.

Выплата устанавливается пропорционально объему нагрузки и осуществляются, исходя фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки выплата устанавливается из расчета одной ставки. Настоящая выплата является составной частью исчисления средней заработной платы(среднего заработка.)

3.11. Перечень должностей работников, реализующих основные общеобразовательные программы, оплата труда и начисления на выплаты по оплате труда которых осуществляется за счет субвенций, предоставляемых из краевого бюджета бюджетам муниципальных районов(городских округов) Краснодарского края в целях финансового обеспечения расходных обязательств муниципальных образований, возникших при выполнении государственных полномочий Краснодарского края, переданных для осуществления органам местного самоуправления в соответствии с Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911- КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования»

№ п/п	Наименование должностей работников, реализующих основные общеобразовательные программы
----------	--

1	2
1	Административно- управленческий персонал
1.1	Руководитель(директор, заведующий, начальник) образовательной организации
1.2	Заместитель руководителя(директора, заведующего, начальника)
1.3	Руководитель(директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения
2	Основной персонал
2.1	Воспитатель
2.2	Инструктор по физической культуре
2.3	Инструктор- методист
2.4	Мастер производственного обучения
2.5	Методист
2.6	Музыкальный руководитель
2.7	Педагог дополнительного образования
2.8	Педагог- библиотекарь
2.9	Педагог- организатор
2.10	Педагог- психолог
2.11	Преподаватель
2.12	Преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности
2.13	Социальный педагог
2.14	Старший вожатый
2.15	Старший воспитатель
2.16	Старший инструктор- методист
2.17	Старший методист
2.18	Старший педагог дополнительного образования
2.19	Старший тренер- преподаватель
2.20	Тренер – преподаватель
2.21	Тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования)
2.22	Учитель
2.23	Учитель- дефектолог
2.24	Учитель- логопед (логопед)
3	Вспомогательный персонал
3.1	Ассистент(помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья
3.2	Библиотекарь
3.3	Вожатый
3.4	Делопроизводитель
3.5	Документовед
3.6	Заведующий библиотекой
3.7	Заведующий складом
3.8	Заведующий хозяйством
3.9	Инженер – программист(программист)

3.10	Инженер- электроник(электроник)
3.11	Специалист по кадрам
3.12	Лаборант
3.13	Младший воспитатель
3.14	Помощник воспитателя
3.15	Секретарь учебной части
3.16	Секретарь (секретарь руководителя)
3.17	Секретарь- машинистка
3.18	Старший лаборант
3.19	Специалист в сфере закупок (специалист по закупкам, работник контрактной службы , контрактный управляющий)
3.20	Юрисконсульт
4	Медицинский персонал
4.1	Медицинская сестра по диетическому питанию
4.2	Другие медицинские работники (за исключением медицинских работников, обеспечивающих оказание первой медико- санитарной помощи, проведение периодических медицинских осмотров и диспансеризации)
5	Обслуживающий персонал
5.1	Гардеробщик
5.2	Дворник
5.3	Охранник (в случаях, допускаемых законодательством Российской Федерации в части приема охранников основными работниками в образовательную организацию)
5.4	Рабочий зеленого хозяйства
5.5	Рабочий по уборке зданий
5.6	Уборщик служебных помещений
5.7	Уборщик территории

3.11. Выплаты стимулирующего характера и доплаты устанавливаются пропорционально объему нагрузки (педагогической работы) и осуществляются, исходя из объёма рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

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

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей) ;

- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- специалистам за работу в сельской местности;
- за специфику работы педагогическим и др. работникам в отдельных учреждениях;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни ;
- за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 24% от ставки (должностного оклада).

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

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

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

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

4.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 25%.

Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплатах.

4.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных учреждениях устанавливаются к окладу (должностному окладу),

ставке заработной платы в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

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

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты – 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

Размер доплаты составляет:

В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ работа в выходной или в праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Работникам, труд которых оплачивается по временной системе, работа в выходной либо не рабочий праздничный день оплачивается по двойным часовым или дневным ставкам. Работникам, получающим месячный оклад, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее дневной или часовой ставки сверх оклада (должностного оклада), а если работа производилась сверх месячной нормы – не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада).

4.10. Повышенная оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

5. Порядок и условия премирования работников учреждения.

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии

с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) не ограничено;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя МБДОУ д/с №13 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

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

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

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. Премия за качество выполняемых работ выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательным учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных

подразделений и образовательного учреждения в целом.

5.4. Премия за выполнение особо важных и срочных 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 проведения мероприятий не ограничена.

5.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

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

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

6. Материальная помощь

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

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа в пределах фонда оплаты труда учреждения.

7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата руководителя МБДОУ д/с №13, заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и

стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя МБДОУ д/с №13 определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств соответствующего ведомства.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя в приложении № 7 к настоящему Положению.

7.3. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала размер должностного оклада руководителя МБДОУ д/с №13 подлежит увеличению (индексации) в соответствующем размере.

7.4. Администрация муниципального образования город Горячий Ключ – главный распорядитель средств муниципального бюджета, в ведении которой находится МБДОУ д/с №13, в утверждаемом порядке могут устанавливать руководителю этого учреждения выплаты стимулирующего характера.

7.5. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 30 процентов ниже должностных оклада руководителя МБДОУ д/с №13.

7.6. С учетом условий труда руководителю учреждения МБДОУ д/с №13, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.7. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главными распорядителями средств бюджета.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

8. Штатное расписание

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

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

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем

структурным подразделениям (филиал, лаборатория, отделение, вычислительный центр и т.п.) в соответствии с уставом учреждения.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда
работников муниципальных,
автономных учреждений
образования муниципального
образования Горячий Ключ

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. По занимаемым должностям работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений образования муниципального образования город Горячий Ключ

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 5340 рублей.	
1.1	Вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части	0,00
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 6050 рублей	
2.1	1 квалификационный уровень: Дежурный по режиму, младший воспитатель	0,00
2.2	2 квалификационный уровень: Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	0,06
3.	Должности педагогических работников. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8068 рублей	
3.1	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	0,08
3.2	2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	0,16
3.3	3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор методист; старший педагог дополнительного образования	0,18
3.4	4 квалификационный уровень: преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	0,20
4.	Должности руководителей структурных подразделений. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8187 рублей.	
1	2	3
4.1	1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими	0,00

	подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей ¹	
4.2	2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, чектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской.	0,05

Заведующая МБДОУ д/с № 13

Л.И.Гришко

¹ Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.