

Согласовано
Председатель профкома МБДОУ
«Детский сад «Хатынчаана»
Филиппова В.Н.
« 14 » мая 2019 г.



Утверждено
Заведующая МБДОУ «Детский сад
«Хатынчаана»
Петрова С.Г.
от « 14 » мая 2019 г.
за № 92



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида «Хатынчаана»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида «Хатынчаана» (далее по тексту – Учреждение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)».
- Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:
 - от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования»;
 - от 05 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
 - от 03 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;
 - от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
 - от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».
- Приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):
 - от 31 октября 2017 года № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам по общепрофессиональным должностям служащих и профессиям рабочих»;
 - от 09 ноября 2017 года № 1424-ОД «Об утверждении рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений»;
- Приказом Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) от 06 марта 2019 года № 01-10/293 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки

Республики Саха (Якутия)»

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников за счет средств муниципального бюджета МР «Амгинский улус (район)», предоставленных Учреждению в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также с учетом средств, поступающих от приносящей доход деятельности и мероприятий по оптимизации неэффективных расходов.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- виды, критерии установления и размеры выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования);
- виды, критерии установления и размеры выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);
- условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителя, главных бухгалтеров;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.5. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета МР «Амгинский улус(район)», предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Штатное расписание и тарификационный список утверждаются руководителем Учреждения в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда и включают в себя все должности работников учреждения.

Размеры надбавок и доплат устанавливаются Учреждением в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала на основе профессионально-квалификационных групп

2.1. Размеры окладов педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, руб.
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	5 700
ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
1 квалификационный уровень	6 652
2 квалификационный уровень	7 051
ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень	7 799
2 квалификационный уровень	8 266
3 квалификационный уровень	8 733
4 квалификационный уровень	9 200
ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	9 969
2 квалификационный уровень	10 568
3 квалификационный уровень	11 167

2.2. К окладу по соответствующим ПКГ быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за педагогический стаж;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам Учреждения;
- доплата за работу в сельской местности;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

2.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.4. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

Соответствие занимаемой должности - до 5 процентов;

Первая квалификационная категория - до 10 процентов;

Высшая квалификационная категория - до 20 процентов.

2.5. Педагогическим работникам надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессиональных знаков отличия, за работу в сельской местности устанавливаются в соответствии с Законом Республики Саха (Якутия) «Об учителе» от 14.06.1995 3 №67-1.

2.6. Педагогическим работникам, за исключением указанных в п.2.5, учебно-вспомогательному персоналу надбавки за наличие ученой степени, почетного звания и профессиональных знаков отличия устанавливаются в следующих размерах:

Ученая степень кандидата наук - до 5 процентов;

Ученая степень доктора наук - до 10 процентов;

Почетное звание - до 10 процентов;

Профессиональные знаки отличия - до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

2.7. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за педагогический стаж в следующих размерах:

От 0 до 5 лет - до 5 процентов;

От 5 до 15 лет - до 10 процентов;

Свыше 15 лет - до 15 процентов.

В педагогический стаж для назначения надбавки засчитываются все периоды педагогической деятельности.

2.8. Учебно-вспомогательному персоналу, медицинским работникам устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

От 0 до 5 лет - до 5 процентов;

От 5 до 15 лет - до 10 процентов;

Свыше 15 лет - до 15 процентов.

В стаж работы для назначения надбавки за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности или должности.

2.9. Надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 5 процентов.

Выплата надбавки молодым специалистам - педагогическим работникам Учреждения прекращается с момента прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, либо при достижении педагогического стажа 3 года.

2.10. Педагогическим работникам, за исключением указанных в п.3.5, учебно-вспомогательному персоналу, медицинским работникам доплаты за работу в сельской местности устанавливаются в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени:

- за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности - 500 рублей;

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей главных бухгалтеров.

2.11. Должностные оклады, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетные звания, профессиональные знаки отличия, отраслевые (ведомственные) знаки отличия, ученую степень для медицинских работников муниципальных учреждений, подведомственных МКУ «Амгинское РУО», устанавливаются по условиям, предусмотренным для аналогичных категорий работников учреждений здравоохранения.

2.12. Работникам может быть установлена персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

2.13. Работникам может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

2.14. Надбавки и доплаты применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.15. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Приложением 2 настоящего Положения.

2.16. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные Приложением 3 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, Руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4757
2 квалификационный уровень	4785
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4865
2 квалификационный уровень	4 944
3 квалификационный уровень	5343
4 квалификационный уровень	5582
5 квалификационный уровень	5981
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	

1 квалификационный уровень	6061
2 квалификационный уровень	6300
3 квалификационный уровень	6779
4 квалификационный уровень	7177
5 квалификационный уровень	7975
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого	
1 квалификационный уровень	8134
2 квалификационный уровень	8374
3 квалификационный уровень	8533

3.2. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за ученую степень
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- доплата за работу в сельской местности;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

3.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.4. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессиональных знаков отличия устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, в следующих размерах:

- Ученая степень кандидаты наук – до 5 процентов;
- Ученая степень доктора наук – до 10 процентов;
- Почетное звание - до 10 процентов;
- Профессиональные знаки отличия - до 5 процентов;
- Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию. Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

3.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

- От 0 до 5 лет - до 5 процентов;
- От 5 до 15 лет - до 10 процентов;
- Свыше 15 лет - до 15 процентов.

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности или должности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

3.6. За работу в сельской местности устанавливаются доплаты в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени:

- за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности - 500 рублей.

3.7. Работникам, занимающим должности служащих, установлена персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без

учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

3.8. Работникам, занимающим должности служащих, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации работников учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 200 процентов.

3.9. Надбавки и доплаты применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Приложением 2 настоящего Положения.

3.10. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные Приложением 3 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов работников, занимающих должности рабочих, устанавливаются на основе отнесения должностей к ПКГ:

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, Руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4173
2 квалификационный уровень	4394
ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4757
2 квалификационный уровень	4 932
3 квалификационный уровень	5141
4 квалификационный уровень	5316

4.2. К окладу по соответствующим ПКГ могут быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;
- доплата за работу в сельской местности;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

4.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.4. Надбавки за наличие почетного звания, профессиональных знаков отличия устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

Почетное звание - до 10 процентов;

Профессиональные знаки отличия - до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию.

4.5. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

От 0 до 3 лет - до 5 процентов;

От 3 до 5 лет - до 10 процентов;

Свыше 5 лет - до 15 процентов.

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности или должности, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

4.6. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, доплаты за работу в сельской местности устанавливаются в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени:

- за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности - 500 рублей.

4.7. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может быть установлена персональная доплата.

Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

4.8. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации работников учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

4.9. Надбавки и доплаты применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами.

С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Приложением 2 настоящего Положения.

4.10. В целях поощрения работников выплачиваются премии, предусмотренные Приложением 3 настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

5.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, районного коэффициента, северных надбавок и премии.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется путем произведения величины средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения и коэффициента кратности:

$ДОр = ЗП(О)_{ср} \times K$, где

ДОр - должностной оклад руководителя учреждения;

ЗП(О)_{ср} - средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу учреждения;

K - коэффициент кратности.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и

устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, возглавляемого им учреждением.

Коэффициент кратности устанавливается приказом МКУ «Амгинское РУО».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности до 4.

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

5.4. В прочих учреждениях перечень работников основного персонала утверждается руководителем учреждения.

5.5. При расчете средней заработной платы основного персонала для определения оклада руководителя не учитываются выплаты компенсационного характера, районный коэффициент, северная надбавка, премии, материальная помощь работников.

5.6. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется на основе тарификации на начало учебного года.

5.7. Размеры окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

5.8. Премирование руководителя, заместителей руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет средств муниципального бюджета МР «Амгинский улус (район)»:

- в размере до 2 процентов средств субсидии, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных учреждений.

5.9. Порядок и критерии премирования руководителей муниципальных учреждений, подведомственных МКУ «Амгинское РУО» устанавливаются локальным актом МКУ «Амгинское РУО».

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, работу в ночное время, при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за специфику работы, за работу не входящую в круг основных обязанностей работников, выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

6.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

6.5. Размер выплаты 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,

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

6.6. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

6.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, а также оплата сверхурочной работы производится согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

6.8. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

6.9. Размеры компенсационных выплат за специфику работы, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, указаны в приложении №2 к настоящему Положению.

7. Порядок и условия премирования работников учреждения

7.1. В целях повышения качества оказываемых услуг, усиления взаимосвязи между размером заработной платы и сложностью, количеством, качеством и результативностью труда каждого работника ежегодно формируется премиальный фонд в размере не менее 10 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда.

7.2. Объем премиального фонда формируется учреждением по категориям работников с учетом увеличения фонда оплаты труда отдельным категориям работников согласно нормативным правовым актам.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

8.4. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий) выплачиваемой работникам в соответствии с трудовым договором до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Приложение № 1 к Положению
об оплате труда работников
МБДОУ
«Детский сад «Хатынчаана»
от _____ 2019 года
№ _____

**Перечень
должностей работников, относимых к основному
персоналу, для определения размера должностного оклада
руководителя**

Дошкольные образовательные учреждения:
Педагогические работники

Приложение № 2 к Положению
 об оплате труда работников
 МБДОУ
 «Детский сад «Хатынчаана»
 от _____ 2019 года
 № _____

Компенсационные выплаты

№	Наименование выплат	Размер
I. За специфику работы:		
1	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, в т.ч. с задержкой психического развития: педагогам-психологам, другим работникам (воспитателям,	до 10 процентов до 8 процентов
2	Педагогическим работникам, специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	до 10 процентов
3	Педагогическим работникам, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе	до 8 процентов
4	Воспитателям, помощникам воспитателя дошкольных образовательных учреждений за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, за каждого ребенка	до 1,5 процентов

Приложение №3
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад «Хатынчаана»

**Положение
о премировании и других видах материального поощрения и стимулирования
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида «Хатынчаана»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее Положение) вводится с целью повышения материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида «Хатынчаана» в увеличении объемов и улучшении качества выполняемой работы, повышении культуры, экономии трудовых и материальных ресурсов и улучшении конечных результатов работы, а также с целью материальной поддержки работников.

1.2. Положение распространяется на работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида «Хатынчаана» муниципального района «Амгинский улус (район)».

1.3. Положение вводится в целях установления прямой зависимости оплаты труда от величины трудового вклада работника, поощрения напряженного, высокопроизводительного труда, проявление инициативы и творческого отношения к работе, а также необходимой ответственности работников за добросовестное выполнение должностных обязанностей и трудовой дисциплины.

1.4. Виды премиальных выплат работникам определяются в соответствии с настоящим положением и могут быть дополнены:

1.4.1. Разовые премии.

Экономия, сложившаяся на конец месяца, квартала, полугодия из фонда оплаты труда, направляется на разовые премии, иные выплаты по той категории работников, по которой сложилась экономия.

Стимулирование работников разовыми премиями производится с учетом их личного вклада в решение основных задач и выполнение функций, определенных уставом, приоритетных направлений деятельности учреждения.

1.4.2. Ежемесячные премии по результатам оценки результативности и эффективности деятельности каждого работника.

При назначении ежемесячной премии результативность и эффективность деятельности работников оценивается членами комиссии.

1.4.3. Годовая премиальная выплата.

Экономия, сложившаяся на конец финансового года из фонда оплаты труда направляется на годовую премиальную выплату. Премирование работников производится за

общие результаты по итогам работы за год. Годовое премиальное вознаграждение не является гарантированной выплатой предоставляемой Учреждением.

1.4.5. В связи с юбилейными датами – 50-летие, 55-летие, 60-летие работников по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

2. Порядок начисления и выплаты премии

2.1. Премирование работников по настоящему Положению производится из фонда премирования, образуемого в размере не менее 10% от утвержденного фонда оплаты труда

2.2. Фонд премирования формируется в учреждении самостоятельно.

2.3. Для распределения фонда премирования в учреждении создается комиссия. В состав комиссии входят:

- руководитель – для оценки деятельности заместителей руководителей, всех работников;
- заместитель руководителя по воспитательно-методической работе – для оценки деятельности педагогических работников;
- заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе – для оценки деятельности иных работников;
- председатель и представитель профсоюзного комитета учреждения.

2.3. Работникам, проработавшим неполный месяц, выплата премии производится за фактически отработанное время в данном учетном периоде. Работникам, вновь поступившим на работу, премия за отработанное время в первом месяце работы может быть выплачено по усмотрению руководителя учреждения.

2.4. Премия начисляется за фактически отработанное время. Периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в ежегодном и дополнительном оплачиваемых отпусках, учебных отпусках, отпусках без сохранения заработной платы, предоставленных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, исключаются при начислении премии.

2.5. Размер премии для каждого работника в фонде премирования определяется с учетом показателей оценки деятельности, указанных в разделе 3 данного положения.

2.6. Все виды материального поощрения и стимулирования выплачиваются работникам учреждения в срок, установленный для выплаты заработной платы в учреждении на основании приказа руководителя по решению комиссии.

2.7. Приказ прилагается к табелю учета рабочего времени и сдается в централизованную бухгалтерию.

3. Показатели оценки деятельности, учитываемые при определении размеров премии работников

3.1. Показатели оценки деятельности **заместителя по воспитательно-методической работе:**

- высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов.
- Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность.
- Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса.
- Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ДОУ (экспертный совет, педагогический совет и т.д.).
- Высокий уровень организации аттестации педагогических работников.
- Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.
- Уровень оформления методической документации (Образовательная программа ДОУ, годовой план воспитательно-образовательной работы, Программа развития ДОУ, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.).
- Выполнение инструкций по технике безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, добросовестное выполнение трудовых обязанностей.
- Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций.
- Использование в работе новых, передовых технологий.

- Участие и достижения воспитанников, педагогов в наследных и районных конкурсах.
- Представление опыта работы учреждения, педагогов на разных уровнях.
- Публикации в СМИ материалов, создающих положительный имидж учреждения.
- Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов

3.2. Показатели оценки деятельности **заместителя по административно-хозяйственной работе:**

- Своевременное материально-техническое обеспечение учреждения.
- Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях.
- Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории.
- Обеспечение качественного контроля за подготовкой и организацией ремонтных работ.
- Соблюдение норм и требований организации детского питания, контроль за качеством поставляемых продуктов питания.
- Грамотное руководство обслуживающим и техническим персоналом.
- Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.
- Качественное и своевременное оформление документации, своевременная отчетность.

3.3. Показатели оценки деятельности **педагогических работников:**

- Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, добросовестное выполнение трудовых обязанностей.
- Результативность и систематичность проведения коррекционно-развивающей работы с детьми.
- Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом.
- Организация предметно-пространственной развивающей среды в кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах.
- Плодотворное творческое взаимодействие с родителями, постоянное ведение консультационной работы.
- Своевременное и качественное оформление документации.
- Использование в работе новых, передовых технологий.
- Работа над повышением квалификации, профессионального мастерства.
- Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.
- Достижение наивысших показателей результативности и эффективности профессиональной деятельности.
- Качественное выполнение поручений руководителя, в т. ч. по приоритетным направлениям деятельности учреждения.
- Организация и участие в мероприятиях, направленных на повышение результативности функционирования учреждения, групп.
- Участие в работе коллегиальных органов управления.
- Отсутствие обоснованных письменных жалоб со стороны родителей и сотрудников.
- Обеспечение сохранности имущества учреждения.
- Участие и достижения в наследных и районных конкурсах.
- Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

3.4. Общие показатели оценки деятельности **воспитателей:**

- Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка, добросовестное выполнение трудовых обязанностей.
- Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом.

- Организация предметно-пространственной развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах.
- Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций.
- Своевременное и качественное оформление документации (перспективные и календарные планы, табель посещаемости воспитанников, сведения о родителях, протоколы родительских собраний и др.).
- Высокая посещаемость воспитанников.
- Отсутствие задолженности по родительской плате.
- Использование в работе новых, передовых технологий.
- Наставничество.
- Участие в методической работе и общественной деятельности детского сада и района.
- Участие и достижения в наследных и районных конкурсах.
- Работа над повышением квалификации, профессионального мастерства.
- Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.
- Достижение наивысших показателей результативности и эффективности профессиональной деятельности.
- Качественное выполнение поручений руководителя, в т. ч. по приоритетным направлениям деятельности учреждения.
- Организация и участие в мероприятиях, направленных на повышение результативности функционирования учреждения, групп.
- Участие в работе коллегиальных органов управления;
- Отсутствие обоснованных письменных жалоб;
- Обеспечение сохранности имущества учреждения;
- Отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по детодням и низкий процент заболеваемости.
- Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов

3.5. Показатели оценки деятельности **помощников воспитателей:**

- Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка.
- Качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря.
- Участие в воспитательно-образовательном процессе и общественной деятельности детского сада.
- Отсутствие случаев травматизма воспитанников, выполнение плана по детодням и низкий процент заболеваемости в группе.
- Уровень оперативности в организации текущих и плановых ремонтных работ, участие на организованных мероприятиях, субботниках по улучшению условий учреждения, территории учреждения для бесперебойного функционирования.
- Качественное выполнение своих обязанностей.
- Отсутствие письменных или устных замечаний со стороны администрации, родителей, сотрудников.
- Личное участие в общих мероприятиях учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.) и профкома.
- Отсутствие замечаний контролирующих органов.

3.6. Показатели оценки деятельности обслуживающего и технического **персонала:**

- Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья детей, техники безопасности, правил внутреннего трудового распорядка.
- Качественное выполнение санитарно-гигиенических правил, сохранение имущества и инвентаря.

- Уровень оперативности в организации текущих и плановых ремонтных работ, участие на организованных мероприятиях, субботниках по улучшению условий учреждения, территории учреждения для бесперебойного функционирования.
- Качественное исполнение своих обязанностей.
- Содержание помещений и территории ДОУ, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений.
- Оперативность выполнения заявок.
- Помощь в организации воспитательно-образовательного процесса
- Личное участие в общих мероприятиях учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.) и профкома.

3.7. Показатели для назначения годовой премиальной выплаты:

Наименование критериев	Условия получения
Выполнение плана детодней	Отсутствие отрицательной динамики посещения детей
Сохранение здоровья воспитанников	Положительная динамика индекса здоровья детей, отсутствие травматизма
Высокие показатели в развитии способностей детей	Положительная динамика развития детей по результатам освоения образовательной программы
Организация работы с детьми с ОВЗ	Положительная динамика в развитии детей, регулярность коррекционной работы
Создание, обновление предметно-развивающей среды в группе	Соответствие среды требованиям ФГОС, наличие личного вклада работника
Личное участие в конкурсах, а также воспитанников, родителей	Наличие сертификатов, дипломов
Результативность участия в работе различных комиссий, рабочих и творческих групп	Количество представленных результатов
Использование ИКТ в работе с детьми и родителями, публикации на личном сайте, и на сайте ДОУ	Наличие практики использования, наличие публикаций
Активное участие родителей (законных представителей) в жизни группы, учреждения	Количество родителей (законных представителей) 80% от общего количества
Позитивное отношение родительской общественности, выпускников, местного сообщества	Удовлетворенность качеством услуг, отсутствие жалоб
Систематичность, последовательность работы	Отсутствие листков временной нетрудоспособности
Участие в общественной жизни профкома, детсада, наслега	Личное участие
Выполнение особо важных, непредвиденных или срочных работ	Участие, организация и проведение мероприятий разового характера, значительно повлиявших на развитие образовательного учреждения. Разработка и оформление нового дизайна учреждения. Изготовление оборудования развивающей среды в соответствии с ФГОС на игровых участках и помещениях. Другое (выполнение ремонтных работ в больших объемах и пр.)

4. Другие вопросы выплаты премии

4.1. Начисление премии производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.2. Премия включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

4.3. Комиссия по оценке деятельности работников учреждения вправе производить проверки правильности начисления премии, достоверности представления статистической и иной информации, послужившей для оценки деятельности работников и начисления им материального поощрения.

4.4. Споры, возникающие при выплате премии, решаются в установленном законодательством порядке.

5. Условия и порядок отмены и уменьшения размеров премий

5.1. Руководитель учреждения по согласованию с членами комиссии имеет право лишать отдельных работников премии полностью или частично в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины, правил техники безопасности или ненадлежащим исполнением должностных обязанностей.

5.2. Перечень упущений в работе, за которые работники могут лишаться премии, или им может быть снижен размер премии, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и могут быть дополнены:

- несоблюдение и нарушение Правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности;
- несоблюдение и нарушение Инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников;
- нарушение правил внутреннего распорядка, кодекса профессиональной этики;
- обоснованная жалоба со стороны родителей (законных представителей);
- невыполнение работником возложенных дополнительных обязанностей;
- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;
- ухудшение качества работы;
- низкая результативность работы;
- замечания со стороны руководства и сотрудников.

5.3. Лица, совершившие прогул, появившиеся на работе в нетрезвом состоянии, нарушившие правила общественного порядка лишаются премии полностью.

5.4. Лишение или снижение размера премии оформляется приказом руководителя с обязательным указанием причин и должно производиться только за тот расчетный период, в котором было совершено упущение в работе.

**Порядок об установлении надбавки за интенсивность труда
работникам МБДОУ «Детский сад «Хатынчаана»**

1. Основные положения

- 1.1. Настоящий порядок об установлении надбавки за интенсивность разработан в целях материальной заинтересованности работников МБДОУ «Детский сад «Хатынчаана» в повышении качества и результативности работы, образовательного и воспитательного процессов, развития творческой активности и инициативы.
- 1.2. Данный порядок регулирует порядок установления надбавок к окладу за интенсивность труда работникам.
- 1.3. Надбавка за интенсивность труда не является обязательной формой оплаты труда для каждого работника.
- 1.4. Надбавка за интенсивность труда может быть снижена, либо отменена ранее установленного срока при невыполнении критериев ее выплаты, а также при отсутствии средств на эти цели.

2. Условия установления надбавки за интенсивность труда

- 2.1. Надбавка за интенсивность труда устанавливается штатным работникам с целью мотивации работников учреждения к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.
- 2.2. Надбавка за интенсивность труда устанавливается в процентном соотношении к окладу ПКГ в пределах имеющихся финансовых ресурсов на соответствующий финансовый год. Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.
- 2.3. Учреждение вправе устанавливать персональную надбавку к окладу:
- за специальный режим работы;
 - за привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий.
 - за выполнение больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и применение в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.
- 2.4. Надбавка за интенсивность труда может быть установлена:
- педагогическим работникам;
 - учебно-вспомогательному персоналу (помощникам воспитателей);
 - обслуживающему и прочему персоналу.
- 2.5. Выплаты за интенсивность труда осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы и согласно критериям начисления, разрабатываемыми и утверждаемыми приказом руководителя на начало учебного года.

3. Порядок утверждения и сроки выплаты надбавки за интенсивность труда

- 3.1. Основанием для выплат являются подтверждающие документы (программы дополнительного образования, приказы, списки работников, списки детей, служебные записки и пр.)
- 3.2. Надбавка за интенсивность труда начисляется с момента утверждения приказа руководителя.
- 3.3. При перемещении работника на должность, по которой надбавка не предусмотрена, выходит приказ об отмене выплаты надбавки.
- 3.4. Надбавка за интенсивность труда устанавливается на учебный год, при наличии средств, в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.
- 3.5. Надбавка, установленная в соответствии с настоящим Порядком, относится к расходам

организации на оплату труда, выплачивается одновременно с заработной платой и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

1.5. Надбавка к окладу устанавливается в процентном соотношении за высокую результативность, напряженность, интенсивность труда по следующим категориям работников:

Должность	Основание надбавки	Размер %
Заместитель по АХР	Организация работы по безопасному функционированию здания (пожарная безопасность, электроснабжение, отопление, водоснабжение, водоотведение, антитеррористическая безопасность и пр)	50
	За материальную ответственность, материально – финансовый учет	50
Педагоги	За ведение дополнительного образования	20
	За участие в работе в рамках проектов республиканского значения	20
	За обеспечение психолого-педагогической поддержки и повышение педагогических и воспитательных компетенций родителей детей, состоящих на учете	20
Воспитатели	За работу по родительской плате за присмотр и уход	20
Помощникам воспитателей	За непосредственное осуществление воспитательных функций, ведение оздоровительных мероприятий, приобщение к труду, привитие санитарно – гигиенических навыков	50
Инструктор по физической культуре	Организация работы профсоюзного комитета Учреждения, ведение делопроизводства профсоюзного комитета	20
Делопроизводитель	Ведение баз данных, персонифицированного учета работников и воспитанников	20
	Ежемесячное ведение учета родительской платы и табелей посещаемости	20
	Ведение документации и отчетности по компенсации части родительской платы, персонифицированного учета получателей компенсации	20
	Сопровождение сайта учреждения, внесение данных на общероссийских сайтах	10
	Работа с кадровыми документами личного состава	10
	Ведение воинского учета, бронирование граждан, пребывающих в запасе	10
	Обеспечение защиты персональных данных	10
Сторож	За принятие мер по устранению возникших аварий, за своевременные действия при чрезвычайных ситуациях	20