**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ «ТЕРЕМОК» ЗЕРНОГРАДСКОГО РАЙОНА**

**ПРИКАЗ**

**22.12.2021г № 64 х. Донской**

Об утверждении Положения

об оплате труда работников

муниципального бюджетного

дошкольного образовательного учреждения

детского сада «Теремок» Зерноградского района

В целях усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации, на основании постановления Администрации Зерноградского района от 08.12.2021 №1193 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных управлению образования Администрации Зерноградского района», во исполнения приказа управления образования Администрации Зерноградского района № 512 от 10.12.2021г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных управлению образования Администрации Зерноградского района Ростовской области»,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Теремок» Зерноградского районасогласно приложению № 1 к настоящему приказу.
2. Утвердить Примерный перечень должностей административно-управленческого персонала муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Теремок» Зерноградского районасогласно приложению № 2 к настоящему приказу.
3. Утвердить перечень приказов МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района, признанных утратившими силу согласно приложению № 3 к настоящему приказу.
4. Утвердить Положение об установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района (приложение № 4).
5. Утвердить Положение по установлению надбавки за качество выполняемых работ работникам МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района (приложение № 5).
6. Утвердить Положение о материальной помощи сотрудникам МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района (приложение № 6)
7. Утвердить Положение о премировании работников МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района (приложение № 7)
8. Руководителю МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района Мыстровой И.Г. довести до сведения работников положения об оплате труда и обеспечить соблюдение условий оплаты труда работников в соответствии с требованиями трудового законодательства.
9. Приказ вступает в силу с 1 января 2022 года.
10. Контроль за выполнением приказа оставляю за собой.

Заведующий МБДОУ д/с «Теремок»

Зерноградского района \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.Г. Мыстрова

Приложение №1 к приказу МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района от 22.12.2021 года № 64

**Положение об оплате труда работников**

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Теремок» Зерноградского района**

**Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Теремок» Зерноградского района (далее – Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Теремок» Зерноградского района, подведомственного управлению образования Администрации Зерноградского района, по виду экономической деятельности «85 дошкольное образование», на основании Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, утвержденного приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст., на основании Постановления Администрации Зерноградского района от 08.12.2021 № 1193 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетныхобразовательных организаций, подведомственных управлению образования Администрации Зерноградского района», приказа УО АЗР от 10.12.2021 г №512 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетныхобразовательных организаций, подведомственных управлению образования Администрации Зерноградского района Ростовской области».

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

- условия оплаты труда руководителей подразделений (филиалов), их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;

- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включается:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором; повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

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

1.5. Определение размеров заработной платы работника организации осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в [приложении № 3](https://clck.yandex.ru/redir/dv/*data=url%3Dconsultantplus%253A%252F%252Foffline%252Fref%253DF64C1B3E095640E822C2D237D0738194D41BCA33ABE774404D495440ECD7A1FA42EE651A4DD5C204bFfCJ%26ts%3D1481782493%26uid%3D9618181931391671984&sign=107913d6d9940dc65992e72c64ba63cd&keyno=1) к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Настоящее положение определяет порядок формирования оплаты труда работников за счет средств областного бюджета и бюджета Зерноградского района. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается организацией самостоятельно с учетом общих подходов к формированию системы оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется организацией в пределах выделенных средств областного бюджета, бюджета Зерноградского района определяется управлением образования Администрации Зерноградского района.

Порядок формирования фонда оплаты труда организации за счет средств областного бюджета и бюджета Зерноградского района определяется управлением образования.

**Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы**

2.1. В соответствии с пунктом 2 Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Зерноградского района», утвержденного решением Собрания депутатов Зерноградского района от 29.10.2008 № 74 «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Зерноградского района»:

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

ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение [нормы труда](https://clck.yandex.ru/redir/dv/*data=url%3Dconsultantplus%253A%252F%252Foffline%252Fref%253D4C322DB1EBB28C912C7F0073C698B47821ECF4900740F043C69779394BpAO8K%26ts%3D1481782493%26uid%3D9618181931391671984&sign=8974a79a2e3b501fc438af16f27adf39&keyno=1) определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы.

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

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом по оплате труда, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп  [должностей](https://clck.yandex.ru/redir/dv/*data=url%3Dconsultantplus%253A%252F%252Foffline%252Fref%253D1F51138924C4E160D2D9FEFFDBC64667447F1AB5F3FC730813B185DC18C544AD0344D023AFAF9A6BfEdDG%26ts%3D1481782493%26uid%3D9618181931391671984&sign=dede747a8230c355c8c7c648736575c7&keyno=1) (далее ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ по должностям работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице № 1.

*Таблица №1*

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) по должностям работников учебно-вспомогательного персонала

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Минимальный должностной оклад (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | 1-й квалификационный уровень  **(младший воспитатель)** | **8372** |
| 2-й квалификационный уровень | 8793 |

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ по должностям педагогических работников приведены в таблице № 2.

*Таблица №2.*

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по должностям педагогических работников

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Наименование должности | Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| ПКГ должностей педагогических работников | 1-й квалификационный уровень | **Инструктор по ФК; Музыкальный**  **руководитель** | **12041** |
|  | Педагог дополнительного образования | 12626 |
| 3-й квалификационный уровень | **Воспитатель;** педагог-психолог | **13242** |
| 4-й квалификационный уровень | **Учитель-логопед** | **13893** |

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ по должностям руководителей структурных подразделений приведены в таблице № 3.

*Таблица №3.*

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам по должностям руководителей структурных подразделений (филиалов)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Минимальный должностной оклад (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ должностей руководителей структурных подразделений | 1-й квалификационный уровень: |  |
| в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей; | 12948 |
| в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей | 12326 |
| 2-й квалификационный уровень: |  |
| в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей; | **13595** |
| в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей | 12948 |
| 3-й квалификационный уровень: |  |
| в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей; | 14273 |
| в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей | 13595 |

2.3.3. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе [ПКГ](https://clck.yandex.ru/redir/dv/*data=url%3Dconsultantplus%253A%252F%252Foffline%252Fref%253D1F51138924C4E160D2D9FEFFDBC64667447C16B1F4F9730813B185DC18C544AD0344D023AFAF9A6BfEdDG%26ts%3D1481782493%26uid%3D9618181931391671984&sign=193ceb0507e40fea35b3c6a32400074f&keyno=1) должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих приведены в таблице № 4.

*Таблица № 4.*

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ по общеотраслевым должностям специалистов и служащих

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Наименование должности | Минимальный должностной оклад (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 2-й квалификационный уровень | **Заведующий хозяйством** | **5862** |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 3-й квалификационный уровень | **Бухгалтер 1 категории** | **7103** |

2.3.4. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих приведены в таблице № 5.

*Таблица № 5.*

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Наименование профессии рабочих | Минимальная ставка заработной платы (рублей) |
| 1 | 2 |  | 3 |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | 1-й квалификационный уровень: |  |  |
| 1-й квалификационный разряд | **дворник, сторож** | **4169** |
| 2-й квалификационный разряд | **машинист по стирке и ремонту спец одежды, оператор котельной,** | **4411** |
| 3-й квалификационный разряд | **рабочий по комплексному обслуживанию** | **4669** |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | 1-й квалификационный уровень: |  |  |
| 3-й квалификационный разряд | **повар** | **4669** |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | 4-й квалификационный разряд | **рабочий по комплексному обслуживанию зданий** | **4957** |

2.3.5. Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедших в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице №6.

*Таблица № 6*

Минимальные размеры

должностных окладов по должностям служащих, не вошедшим

в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России

| Наименование должности | Минимальный должностной оклад (рублей) |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| Заведующий библиотекой: |  |
| в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей, учреждении дополнительного профессионального образования; | 8632 |
| в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей | 8217 |
| Специалист по закупкам; специалист по охране труда; системный администратор | 6449 |
| Ассистент по оказанию технической помощи; младший системный администратор | 5581 |

2.3.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

**Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. В организации устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, предусмотренной пунктом 4.5 раздела 4 настоящего Положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](https://clck.yandex.ru/redir/dv/*data=url%3Dconsultantplus%253A%252F%252Foffline%252Fref%253D1F51138924C4E160D2D9FEFFDBC6466744741EB6F2FD730813B185DC18C544AD0344D023AFAD9F69fEd3G%26ts%3D1481782493%26uid%3D9618181931391671984&sign=b9120f6704b2ebc3af6eaefc8f42c501&keyno=1) ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным [законом](https://clck.yandex.ru/redir/dv/*data=url%3Dconsultantplus%253A%252F%252Foffline%252Fref%253D1F51138924C4E160D2D9FEFFDBC6466744751DB9F1F9730813B185DC18fCd5G%26ts%3D1481782493%26uid%3D9618181931391671984&sign=c413185231bc38ac45305fc86087ab33&keyno=1) от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](https://clck.yandex.ru/redir/dv/*data=url%3Dconsultantplus%253A%252F%252Foffline%252Fref%253D1F51138924C4E160D2D9FEFFDBC6466744741EB6F2FD730813B185DC18C544AD0344D023ADA6f9d8G%26ts%3D1481782493%26uid%3D9618181931391671984&sign=c1bc5223e5cc4105f4a8f69117adf919&keyno=1) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем организации проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных [результатами](https://clck.yandex.ru/redir/dv/*data=url%3Dconsultantplus%253A%252F%252Foffline%252Fref%253DC5E4D46D073A7D36A4BAFD7AF1575F0EB3FD66BF7C877CF427A244A0008D9D1F597C9CDA79777FFAVDG2J%26ts%3D1481782493%26uid%3D9618181931391671984&sign=ed2ad79947253ead1664bceb881ddb30&keyno=1) специальной оценки условий труда или заключением государственной [экспертизы](https://clck.yandex.ru/redir/dv/*data=url%3Dconsultantplus%253A%252F%252Foffline%252Fref%253DC5E4D46D073A7D36A4BAFD7AF1575F0EB3FC65B07F837CF427A244A0008D9D1F597C9CD371V7G4J%26ts%3D1481782493%26uid%3D9618181931391671984&sign=49ae2529f7bf2e8dafc24e46c6709e2b&keyno=1) условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

3.4. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со [статьей 151](https://clck.yandex.ru/redir/dv/*data=url%3Dconsultantplus%253A%252F%252Foffline%252Fref%253D1F51138924C4E160D2D9FEFFDBC6466744741EB6F2FD730813B185DC18C544AD0344D025AFfAd6G%26ts%3D1481782493%26uid%3D9618181931391671984&sign=74dd1df8343256ddfd077258950fb955&keyno=1) ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со [статьей 152](https://clck.yandex.ru/redir/dv/*data=url%3Dconsultantplus%253A%252F%252Foffline%252Fref%253D1F51138924C4E160D2D9FEFFDBC6466744741EB6F2FD730813B185DC18C544AD0344D025AEfAdDG%26ts%3D1481782493%26uid%3D9618181931391671984&sign=9135ef228552b63c1e3341b9c2e9a4b9&keyno=1) ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается , в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 №26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходиться часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не полежит.

3.4.4. В соответствии со [статьей 154](https://clck.yandex.ru/redir/dv/*data=url%3Dconsultantplus%253A%252F%252Foffline%252Fref%253DD59B01AA1E55E293A80ADF47356D78081BCBBBB1B9BFA9CAB7309434E63CCDAD1E4B120A0EAB3402mF11O%26ts%3D1481782493%26uid%3D9618181931391671984&sign=b07151d88185dc3725c2a1676c771b41&keyno=1) ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце (расчетном периоде).

3.4.5. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается работникам организации в соответствии с таблицей № 7.

*Таблица № 7*

Размеры доплаты за работу в особых условиях труда

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень  категорий работников и видов работ | Размер доплаты  (процентов) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | За работу в образовательной организации,  имеющей группы с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические (группы, пункты):  руководитель организации, заместители руководителя    работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216 н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких группах)  иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (воспитанниками) (в таких группах) | до 10  5-15  до 20 |
| 2. | За работу в образовательных организациях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющих образовательную деятельность исключительно по адаптированным образовательным программам:  руководитель организации, заместители руководителя    работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216 н  иные работники | до 15  10-15  до 20 |
| 3. | За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в образовательных учреждениях:  руководитель организации, заместители руководителя    работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися  иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися | до 15  до 15  до 20 |
| 4. | За обучение на дому обучающихся (воспитанников), осваивающих основные образовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательную организацию:  педагогические работники | 5-15 |

Примечание к таблице № 7:

1. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу в особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление доплат за работу в особых условиях по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

1. Доплаты за работу в особых условиях труда, предусмотренные пунктом 1 таблицы, не устанавливаются в организации, указанных в пункте 2 таблицы.
2. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в установленных диапазонах определяются организацией и фиксируются в локальном нормативном акте. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда организации.
   * 1. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором работникам устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 8

*Таблица № 8.*

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплаты  (процентов) |

| **1** | **2** | **3** |
| --- | --- | --- |
| 1 | Работникам организации - за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях:  руководитель комиссии (консилиума, объединения)  секретарь комиссии (консилиума, объединения) | до 15  до 10 |
| 2 | Работникам организации, ответственным за работу с архивом организации:  работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н  иные работники | до 20  до 25 |
| 3 | Работникам организации, ответственным за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя):  Руководителю организации (при отсутствии возможности возложения обязанностей на других работников), работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н  иные работники | до 15  до 20 |
| 4 | Педагогические работники за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями (при отсутствии штатного социального педагога) | до 10 |
| 5 | Работникам организации за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области | 5-10 |
| 6 | Работникам организации за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения:  при численности аттестуемых 1-2 человека  при численности аттестуемых 3-4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более | 10 15 20 |

Примечания к таблице №8:

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

2. Доплата за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области устанавливается работникам организации, включенным приказом министерства в состав аттестационной по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность для установления квалификационной категории (первой или высшей).

3. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников муниципальных образовательных организаций, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.

4. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных настоящим Положением. При этом размеры доплат, предусмотренных пунктами 1-4 таблицы №8 в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда организации.

3.5. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

**Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы; - за качество выполняемых работ; - за выслугу лет; - премиальные выплаты по итогам работы; - иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда организации.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются организацией. (Согласно Приложению №3 к приказу МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района от 22.12.2021 года №64).

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя организации.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3 настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю организации – управлением образования Администрации Зерноградского района в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам организации - руководителем организации в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

Заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работу устанавливается руководителем организации в соответствии с локальным нормативным актом, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю организации.

При изменении в течение календарного года размера надбавка за качество выполняемых работ руководителю организации, в том числе в связи со сменой руководителя организации, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов бюджетов всех уровней на финансовое обеспечение деятельности организации на очередной финансовый год и на плановый период.

4.5. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 процентов ставки заработной платы. Порядок ее устанавливается организацией.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим (в том числе относящихся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных организациях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей №9.

*Таблица № 9*

Размеры надбавки за выслугу лет

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень  категорий работников | Размер надбавки  (процентов) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Руководитель организации, заместители руководителя организации, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н при стаже работы (службы):  от 5 до 10 лет  от 10 до 15 лет  свыше 15 лет | 10  15  20 |
| 2. | Иные руководители, специалисты и служащие  при стаже работы (службы):  от 1 года до 5 лет  от 5 до 10 лет  от 10 до 15 лет  свыше 15 лет | до 10  до 15  до 20  до 30 |

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимых документов.

4.7. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются организацией самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте.

4.7.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- соблюдение исполнительской дисциплины;

- обеспечение сохранности муниципального имущества и другое.

4.7.2. Премирование руководителя организации производится в порядке, утвержденном управлением образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя организации.

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала организации, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;

- за специфику работы;

- за наличие ученой степени;

- за наличие почетного звания;

- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.9. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

4.9.1. Педагогическим работникам:

- при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;

- при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.10. Руководителям и специалистам организации (филиалов, обособленных структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, устанавливается надбавка за специфику работы.

Надбавка за специфику работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

- руководителям организаций, заместителям руководителей, главным бухгалтерам, руководителям и специалистам, занимающим должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н – **20 процентов**;

- иным руководителям и специалистам – **до 25 процентов**.

4.11. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 10.

*Таблица № 10*

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ

за наличие ученой степени

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень  категорий работников | Размер надбавки  (процентов) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Руководитель организации, заместители руководителя организации, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н (за исключением работников, занимающих научно-педагогические должности в учреждениях дополнительного профессионального образования):  при наличии ученой степени доктора наук  при наличии ученой степени кандидата наук | 25  15 |
| 2. | Работники, занимающие научно-педагогические должности в учреждениях дополнительного профессионального образования:  при наличии ученой степени доктора наук  при наличии ученой степени кандидата наук | 50  25 |
| 3. | Иные работники:  при наличии ученой степени доктора наук  при наличии ученой степени кандидата наук | до 30  до 20 |

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.12. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок) устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей №11.

*Таблица № 11.*

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ

за наличие почетного звания

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень  категорий работников | Размер надбавки  (процентов) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Руководитель организации, заместители руководителя организации, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н:  при наличии почетного звания «народный»  при наличии почетного звания «заслуженный»  при наличии ведомственной награды | 25  15  10 |
| 2. | Иные работники:  при наличии почетного звания «народный»  при наличии почетного звания «заслуженный»  при наличии ведомственной награды | до 30  до 20  до 15 |

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается управлением образования.

4.13. В целях привлечения и укрепления кадрового состава организаций системы образования Ростовской области молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере **10 процентов** от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте **до 35 лет,** получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.14. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера 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, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.15. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

**Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера**

5.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителю организации, заместителю руководителя и главному бухгалтеру.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается трудовым договором, но не ниже размера должностных окладов, установленных настоящим положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

Размеры должностных окладов руководителей приведены в таблице №12.

*Таблица №12*

РАЗМЕРЫ

должностных окладов руководителей организаций

|  |  |
| --- | --- |
| Группа  по оплате труда руководителей | Должностной оклад (рублей) |
| 1 | 2 |
| Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей | 24084 |
| Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей | **21899** |
| Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей | 19908 |

Примечание к таблице № 13.

1. Отнесение организаций к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства организацией, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

2. Порядок отнесения организаций к группе по оплате труда руководителей организаций, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства организацией, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости организаций различного типа, утверждается управлением образования.

5.2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

5.3. С учетом условий труда руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](#P225) настоящего Положения, в порядке, определенном управлением образования.

5.4. Руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 4](#P373) настоящего Положения, в порядке, определенном управлением образования.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителям организаций по решению управления образования с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя организации устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению управления образования в числе показателей эффективности работы руководителя организации может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителям организаций за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением управления образования.

5.5. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера), (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников списочного состава организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этой организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.5.1. Руководителю организации предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников организации согласно таблице № 13.

*Таблица № 13*

РАЗМЕРЫ

предельного соотношения

заработной платы руководителя организации

|  |  |
| --- | --- |
| Среднесписочная численность  (человек) | Размеры предельного соотношения |
| 1 | 2 |
| До 50 | 3,0 |
| От 51 до 100 | 4,0 |
| От 101 до 200 | 5,0 |
| Свыше 200 | 6,0 |

5.5.2. Для заместителей руководителя, организации, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю организации, на 0,5.

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

5.5.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.5.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель организации.

**Раздел 6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников**

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями [приказа](https://clck.yandex.ru/redir/dv/*data=url%3Dconsultantplus%253A%252F%252Foffline%252Fref%253DD2A1277CECE3019F1FA18AB65FAC8B58231CCCAF98F0821EC40BECEF7Dg6A4P%26ts%3D1481782493%26uid%3D9618181931391671984&sign=45789646ca2b18cad955e52204eed41a&keyno=1) Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ Минобрнауки России № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется организациями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется организациями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы;

- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со [статьей 152](https://clck.yandex.ru/redir/dv/*data=url%3Dconsultantplus%253A%252F%252Foffline%252Fref%253D1F51138924C4E160D2D9FEFFDBC6466744741EB6F2FD730813B185DC18C544AD0344D025AEfAdDG%26ts%3D1481782493%26uid%3D9618181931391671984&sign=9135ef228552b63c1e3341b9c2e9a4b9&keyno=1) ТК РФ.

6.6. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.7. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей организаций и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

6.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.8.1.  Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 – 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

Педагогических работников за работу по совместительству в другой образовательной организации (одном или нескольких);

Педагогических работников, для которых данная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

6.8.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.8.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников организации утверждается управлением образования.

6.8.3. За время работы в периоды отмены образовательного процесса для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу периода отмены образовательного процесса по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные педработником при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данной организации, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

6.9.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

6.9.3. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов педагогической работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

**Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда организации, сформированном за счет средств бюджета Зерноградского района и средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания организации органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Перечень должностей административно - управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом организации на основании Перечня должностей административно - управленческого персонала, (утв. приказом от 15.12.2021 года №148, приложением № 7).

7.2. Работникам организации может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю организации – управлением образования в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам организации - руководителем организации в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом организации (приложение №6 к приказу от 22.12.2021 г №64) , принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников организации.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета и бюджета Зерноградского района, и внебюджетные средства в объеме, определяемом организацией.

Приложение № 2 к приказу МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района от 22.12.2021 года № 64

**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей административно-управленческого персонала муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Теремок» Зерноградского района

1. К административно-управленческому персоналу МБДОУ относятся:

Заведующий МБДОУ;

главный бухгалтер;

заведующий филиалом;

заведующий хозяйством (завхоз);

бухгалтер 1-й категории;

2.  Перечень должностей административно-управленческого персонала работников МБДОУ устанавливается в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым в установленном порядке.

Приложение № 3 к приказу МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района от 22.12.2021 года № 64

**ПЕРЕЧЕНЬ**

Приказов МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района,

признанных утратившими силу

1. Приказ МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района от 16.12.2016 года № 33 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района».
2. Приказ МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района от 16.12.2016 года № 33 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района» Приложение №1, приложение № 2, приложение № 3, приложение № 4, приложение № 5, приложение № 6.
3. Приказ МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района от 12.12.2017 года № 40 «О внесении изменений в приказ МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района от 27.12.2016г. № 110 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района»».
4. Приказ МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района от 01.11.2018года № 51 «О внесении изменений в приказ МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района от 16.12.2016 № 33 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района»».
5. Приказ МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района от 26.03.2019 года № 31 «О внесении изменений в приказ МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района от 16.12.2016 г № 33, приложение № 6.
6. Приказ МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района от 14.11.2019 года № 55 «О внесении изменений в приказ МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района от 16.12.201 № 33 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района»».
7. Приказ МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района от 15.12.2020 года № 70 «О внесении изменений в приказ МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района от 16.12.2016 № 33 «Об утверждении Положения об оплате труда работников МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района»

Приложение № 4

Положения об оплате труда работников

МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района,

утвержденного приказом № 64 от 22.12.2021г

**Положение**

**об установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района**

**Общие положения**

1. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда и определяет порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам, МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района (далее-учреждение).

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда организации.

1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.
2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются организацией.
3. Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя организации.
4. Размеры и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса устанавливаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа в пределах средств, предусмотренных учреждению на стимулирующие выплаты работникам, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников.
5. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по интенсивности и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты данного характера к заработной плате. Размеры выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.
6. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного могут быть постоянными (на учебный год), временными (на месяц, квартал, полугодие), разовыми (в связи с выполнением определенной работы и качеством ее результата).
7. При установлении доплат и надбавок, а также определения их размеров учитывается качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

В случае несистематического и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

**Порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса**

1. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам устанавливается приказом заведующего МБДОУ по результатам мониторинга и оценки результативности их деятельности, проводимых  на основании утвержденных критериев и показателей (приложение 1 к настоящему Положению).
2. Оценка деятельности педагогических работников при занятии ими нескольких должностей производится по основной должности и не зависит от количества занимаемых ставок.
3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса устанавливается работникам, для которых данное учреждение является основным местом работы.
4. Оценка результативности и качества труда педагогических работников Учреждения проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника. Основанием для определения размера выплаты педагогическим работникам Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса является итоговый оценочный лист.
5. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом заведующего образовательного учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить: заведующий Учреждения, заместитель заведующего Учреждения, заведующие филиалами, старший воспитатель, представители профсоюзного органа, представители органа самоуправления Учреждения.
6. Все педагогические работники Учреждения имеют право оценить результативность своей деятельности по критериям и показателям, определённым настоящим Положением и представить в экспертно-аналитическую группу листы самоанализа не позднее 1 дня до первого заседания группы.
7. Экспертно – аналитическая группа рассматривает листы самоанализа, заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденных настоящим положением. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель Учреждения.
8. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности педагогического работника включают: фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.
9. Утверждение итоговых оценочных листов работников Учреждения проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.
10. В течение 2 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы заведующий Учреждения знакомит каждого сотрудника с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.
11. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник образовательного учреждения в течение 2 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.
12. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым должен быть ознакомлен работник.
13. На основании проведённой оценки достижений педагогических работников Учреждения производится подсчёт баллов за соответствующий период по каждому работнику Учреждения и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Полученное количество баллов суммируется и определяется итоговое количество баллов по учреждению.
14. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, необходимой на уплату ЕСН, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».
15. Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику Учреждения рассчитывается по формуле.

СВ = (Д \* Б)/ М где:

СВ – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д – денежный вес одного балла;

Б – количество баллов;

М- количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

1. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого педагогического работника Учреждения и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому педагогическому работнику за рассматриваемый период.
2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ведется администрацией учреждения, экспертно-аналитической группой.
3. По итогам согласования заведующий издает приказ о размере стимулирующих выплат (в денежном эквиваленте) педагогическим работникам не позднее 3-х рабочих дней с момента согласования.
4. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- системная работа педагогического работника по повышению результативности и качества работы по организации образовательного процесса;

- период работы в учреждении не менее 3-х месяцев (квартал);

- отсутствие случаев травматизма воспитанников;

- отсутствие дисциплинарных взысканий.

1. Условиями для снятия стимулирующих выплат являются:

- Наличие случаев травматизма воспитанников;

- Наличие дисциплинарных взысканий.

Приложение № 5

Положения об оплате труда работников

МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района,

утвержденного приказом № 64 от 22.12.2021г

**Положение**

**по установлению надбавки за качество выполняемых работ работникам МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района**

**Общие положения**

1. Настоящее положение определяет порядок установления надбавки за качество выполняемых работ работникам МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района.
2. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

- руководителю организации – управлением образования в соответствии с утвержденным им порядком;

- работникам организации – руководителем организации в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом.

Заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем организации в соответствии с локальным нормативным актом, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю организации.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю организации в том числе в связи со сменой руководителя организации, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру могут быть сохранены работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов бюджетов всех уровней на финансовое обеспечение деятельности организаций на очередной финансовый год и на плановый период.

3. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 процентов ставки заработной платы Порядок ее установления определяется организацией.

**Порядок установления надбавки за качество выполняемых работ**

1. Надбавка за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливается приказом заведующего, для главного бухгалтера, заведующих филиалами и заместителей по согласованию с начальником управления образования, сроком на календарный год на основании решения комиссии по определению размера надбавки работникам учреждения (далее – комиссия учреждения), исходя из суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности работников учреждения, изложенных в приложении 1 к настоящему Положению, по состоянию на начало текущего года.

2. В течение указанного периода по результатам работы учреждения за полугодие размер надбавки за качество выполняемых работ может быть пересмотрен на основании заявления работника.

Установление в этом случае размера надбавки на второе полугодие производится в порядке, установленном в п.2. При этом значения показателей, по которым предусмотрена квартальная (полугодовая) отчетность, принимаются по состоянию на 1 июля, значения показателей, по которым предусмотрена только годовая отчетность, принимаются по состоянию на начало года.

3. Главному бухгалтеру, бухгалтеру оплата в виде надбавки за качество выполняемых работ  устанавливается  по решению комиссии  и представленного протокола заключения профессиональных данных работника по этой должности на определенный период.

4. Размер надбавки за качество выполняемых работ в зависимости от суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности работников:

Суммарное количество Размер надбавки

баллов по критериям оценки за качество выполняемых работ

до 7 0

от 7 до 10 до 25%

от 10 до 15 до 50%

от 15 до 20 до 75%

более 20 до 100%

Повышение надбавки за качество выполняемых работ в соответствии с настоящим пунктом может устанавливаться на календарный год или на определенный период в течение года.

5. Снижение надбавки за качество выполняемых работ в соответствии с настоящим пунктом может устанавливаться на календарный год или на определенный период в течение года.

6.Начисление выплаты по надбавке за качество выполняемых работ осуществляется в пределах планового фонда оплаты труда (далее - ФОТ), утвержденного планом финансово – хозяйственной деятельности учреждения на текущий финансовый год и при соблюдении предельной кратности дохода для главного бухгалтера и заместителей руководителя, утвержденного Положением по оплате труда работников учреждения.

7. При недостаточности планового ФОТ или при превышении предельной кратности дохода для главного бухгалтера и заместителей руководителя начисление по надбавке за качество выполняемых работ не осуществляется или осуществляется в пониженном размере, о чем издается соответствующий приказ по учреждению.

Для контроля достаточности планового фонда оплаты труда и соблюдения предельной кратности дохода бухгалтерией учреждения ежемесячно производится соответствующий расчет до фактического начисления по надбавке за качество выполняемых работ главному бухгалтеру и заместителям руководителя.

12. При наличии дисциплинарного взыскания начисление выплат по надбавке за качество выполняемых работ не осуществляются на весь период до снятия дисциплинарного взыскания.

Приложение 1

к Положению по установлению надбавки за качество выполняемых работ работников МБДОУ

Раздел 1. Критерии оценки деятельности заведующего филиалом и заместителей руководителя учреждения для определения размера надбавки за качество выполняемых работ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Критерии оценки показателя | Значение показателя, условие | Кол-во баллов |
| 1 | Сохранение контингента воспитанников | на уровне последних 3 лет  превышение численности |  | 1  2 |
| 2 | Результаты рейтинговой оценки деятельности | место | 1-3  4-6  7 и ниже | 2  1  0 |
| 3 | Нормативная правовая база по направлению деятельности |  | отсутствует 1 и более документов  имеются все документы, оформленные в установленном порядке | 0  2 |
| 4 | Наличие инновационных и экспериментальных площадок | количество площадок | 1  2  3 и более | 1  2  3 |
| 5 | Внедрение здоровьесберегающих технологий | число пропусков по болезни одним ребенком в год не более 15 дней | до 50 % воспитанников  от 50 % до 75 %  от 75 % до 100 % | 1  2  3 |
| 6 | Организация работы с педагогическими кадрами, исполнительская дисциплина | доля педагогических работников, имеющих высшее образование | не менее 70% | 1 |
|  |  | доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию | не менее 25% | 1 |
|  |  | доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации в текущем году | 100% | 1 |
|  |  | своевременное предоставление запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических материалов  несвоевременное |  | 2  0 |
| 7 | Обеспечение безопасных условий содержания воспитанников и осуществления образовательно-воспитательного процесса | принятие необходимых мер, направленных на поддержание и улучшение системы противопожарной и антитеррористической безопасности | нет замечаний    имеются замечания  неудовлетворительный уровень | 3  1-2  0 |
| 8 | Содержание здания образовательного учреждения | состояние здания на момент приемки образовательного учреждения | нет замечаний  имеются замечания  неудовлетворительный уровень | 2  1  0 |
| 9 | Содержание территории образовательного учреждения | состояние территории на момент приемки образовательного учреждения | нет замечаний  имеются замечания  неудовлетворительный уровень | 2  1  0 |

Раздел 2. Критерии оценки деятельности педагогических работников для определения размера надбавки за качество выполняемых работ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Критерии оценки показателя | Значение показателя, условие | Кол-во баллов |
| 1 | Доля воспитанников Учреждения (у данного воспитателя) имеющих высокий уровень развития |  | До 40%  40-59%  60-79%  80-100% | 0  1  2  3 |
| 2 | Использование в образовательном процессе инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий |  |  | 2 |
| 4 | Проведение открытых занятий высокого качества | на районном уровне  на уровне учреждения |  | 2  1 |
| 5 | Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий |  |  | 2 |
| 7 | Участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических советах |  |  | 2 |
| 8 | Количество кружков и студий, руководителем которых является данный педагог Учреждения |  | За каждый кружок (студия) | 2 |
| 9 | Использование в учебном процессе информационных технологий обучения |  |  | 2 |
| 10 | Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня | всероссийского уровня  областного уровня  районного уровня  школьного уровня |  | 4  3  2  1 |
| 11 | Обновление предметно-развивающей среды в групповом помещении или на участке Учреждения, обеспечивающей физической, психическое и нравственное благополучие воспитанников Учреждения |  | Приобретенные пособия   Созданные педагогом в группе, оформление участка | 2  4 |

Раздел 3. Критерии оценки деятельности главного бухгалтера и работников бухгалтерии для определения размера надбавки за качество выполняемых работ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Критерии оценки показателя | Значение показателя, условие | Кол-во баллов |
| 1 | Освоение доведенных бюджетных ассигнований, отсутствие на конец отчетного периода остатков бюджетных средств на лицевом счёте учреждения | уровень освоения бюджетных ассигнований по кассовым расходам | до 96 %  96,1 % - 99 %  свыше 99 % | 0  2  4 |
| 2 | Своевременность и качество представляемой бюджетной отчетности, информации по финансово-хозяйственной деятельности учреждения | соблюдение установленных сроков представления отчетов, информации в бухгалтерию управления образования | нет замечаний    имеются замечания  неудовлетворительный уровень | 3  1-2  0 |
| 3 | Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств | недопущение принятия бюджетных обязательств сверх ЛБО;  правильность учета принятых бюджетных обязательств | нет замечаний    имеются замечания  неудовлетворительный уровень | 3  1-2  0 |
| 4 | Качество ведения бюджетного учета | соблюдение установленного нормативными актами порядка ведения бюджетного учета,  соблюдение установленных сроков представления отчетов, информаций, наличие необоснованной дебиторской (кредиторской) задолженности | нет замечаний;    имеются замечания  неудовлетворительный уровень | 3  1-2  0 |
| 5 | Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных и материальных ресурсов учреждения, соблюдение порядка использования муниципального имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения | целевое использование бюджетных средств |  | 0-1 |
| соблюдение кассовой дисциплины |  | 0-1 |
| своевременность и обоснованность списания основных средств |  | 0-0,5 |
| соблюдение порядка использования муниципального  имущества, регулярность проведения инвентаризации |  | 0-0,5 |
| 6 | Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов |  | нет замечаний | 2 |
| 7 | Соблюдение законодательных и нормативных правовых актов при планировании и освоении средств инвестиционного характера (строительство, реконструкция, капремонт, ПСД) |  | нет замечаний  имеются замечания  неудовлетворительный уровень | 2  1  0 |
| 8 | Нормативная правовая база функционирования учреждения |  | отсутствует 1 и более документов  имеются все правоустанавливающие и финансовые документы, оформленные в установленном порядке, документы на все объекты недвижимости и земельные участки учреждения | 0  2 |

**Раздел 4. Основания для повышения или снижения надбавки за качество выполняемых работ**

Основаниями для увеличения размера надбавки за качество выполняемых работ являются:

- погашение кредиторской и дебиторской задолженности;

- повышение показателей эффективности воспитательно-образовательной и финансово- хозяйственной деятельности.

Основаниями для снижения надбавки за качество выполняемых работ (до полной отмены) являются:

- возникновение (рост) кредиторской и дебиторской задолженности;

- наличие обоснованных жалоб со стороны родителей, работников образовательного учреждения,

- неисполнение или ненадлежащее исполнение приказов руководителя,

- несвоевременное и некачественное представление отчетности,

- снижение показателей эффективности образовательной и финансово-хозяйственной деятельности.

Приложение № 6

Положения об оплате труда работников

МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района,

утвержденного приказом № 64 от 22.12.2021г

**Положение**

**о порядке выплаты материальной помощи работникам МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района**

**Общие положения**

1. Настоящее положение устанавливает порядок выплаты материальной помощи работникам МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района.
2. Работникам организации может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

- руководителю организации – управлением образования в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

- работникам организации – руководителем организации в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом организации на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников организации.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета и бюджета Зерноградского района, и внебюджетные средства в объеме, определяемом организацией.

**Порядок выплаты материальной помощи**

1. Работникам учреждения на основании их письменных заявлений на имя заведующего МБДОУ может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников;

- заболеванием руководителя, работника структурного подразделения или членов его семьи, требующим дорогостоящего лечения;

- утратой личного имущества в результате пожара или другого стихийного бедствия.

2. Размер материальной помощи верхним пределом не ограничивается.

3. Источником выплаты материальной помощи работникам организации являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом организацией самостоятельно.

Приложение № 7

Положения об оплате труда работников

МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района,

утвержденного приказом № 64 от 22.12.2021г

**Положение**

**о премировании работников МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района**

**1. Общие положения**

1. 1.1. Настоящее положение устанавливает порядок премирования работников МБДОУ д/с «Теремок» Зерноградского района (далее - МБДОУ).
2. 1.2. Расходование средств на премирование работников МБДОУ (далее - Работников) производится на основании приказа МБДОУ в соответствии с настоящим положением.
3. **2. Порядок премиальных выплат**
4. 2.1. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.
5. 2.2. Решение о премировании Работников принимает заведующий МБДОУ. Премирование осуществляется по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год) на основании приказа МБДОУ. В отдельных случаях, Работнику может быть выплачена премия за иной период работы в течение календарного года при достижении наиболее высоких показателей в работе.
6. 2.3. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.
7. 2.4. Размер премии максимальным пределом не ограничивается и зависит от показателей эффективности деятельности МБДОУ, с учетом выполнения муниципального задания, установленного управлением образования Администрации Зерноградского района.
8. 2.5. Премирование заведующего МБДОУ производится в порядке, утвержденном управлением образования Администрации Зерноградского района.
9. **3. Показатели премирования**
10. 3.1. **Педагогические Работники** премируются по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год и др.) за:
11. - инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
12. - активную работу по поддержанию функционирования и обновлению информации на сайте МБДОУ, транслирование информации в социальных сетях о деятельности МБДОУ;
13. - качественную подготовку и проведение утренников в группах МБДОУ, организация досугов воспитанников, участие в качестве актеров в детских праздниках, утренниках, мероприятиях МБДОУ;
14. - создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми (педагогическая целесообразность, психологическая комфортность, эстетика оформления);
15. - разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
16. - участие в инновационной деятельности: ведение опытно-экспериментальной работы, разработка и реализация проектов, технологий, результативность кружковой работы;
17. - уровень социальной активности педагога: участие в мероприятиях МБДОУ, района, области, обобщение, презентация педагогического опыта;
18. - соответствие профессиональных качеств педагога социальному заказу общества, повышение педагогического мастерства через самообразование, самосовершенствование и творческую активность личности воспитателя;
19. - создание единого образовательного пространства: «педагог - ребенок - родитель».

- за организацию работы по реализации образовательной работы дошкольного образования в режиме онлайн (дистанционный формат), разработка и реализация проектов, технологий, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа, ведение мониторинга, индивидуальная работа с обучающимися в период отмены(приостановке) деятельности ДОУ по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми для обучающихся в отдельных группах, либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

**3.2 Заведующие филиалами, заместитель заведующего премируются за:**

-укомплектованность кадрами, их качественный состав;

-отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;

- организация работы по прохождению педагогическими кадрами курсовой переподготовки;

-исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и материалов);

-выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля в установленные сроки;

-обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и санитарных правил;

-безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения учреждения;

- эстетические условия, оформление образовательного учреждения, состояние и оборудование двора;

-организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников;

- сохранение контингента воспитанников;

-своевременность решения вопросов, связанных с социально-правовой защитой обучающихся (воспитанников).

1. 3.3. **Работники бухгалтерии** премируются по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год и др.) за:
2. - за работу с персональными данными, за обеспечение безопасности хранения, обработки и передачи информации в финансовые органы федерального казначейства в системе электронного документооборота с использованием ЭЦП, представление бухгалтерской и налоговой отчетности в системе электронного документооборота;
3. - за качественную и оперативную подготовку аналитической информации к совещаниям и в связи с поступающими запросами;
4. - инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
5. - качественное и оперативное выполнение особо срочных и важных заданий заведующего МБДОУ.
6. 3.4. **Младшие воспитатели и обслуживающий персонал** премируется по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год и др.) за:
7. - создание условий для сохранения физического и психического здоровья, обеспечение безопасности, соблюдение санитарно-гигиенического режима дня;
8. - подготовку учреждения к новому учебному году.
9. **4. Основания для не выплаты премии**
10. 4.1. Премия не выплачивается:
11. - при наличии дисциплинарного взыскания на весь период до снятия;
12. - в случае нарушения Работником правил техники безопасности и охраны труда;
13. - в случае нарушения Работником условий Трудового договора, Устава учреждения.