



Утверждаю:
Заведующая МБДОУ "Чуораанчык"
/Захарова Е.С./
Приказ № 29 от " 7 " мая 2019г

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников МБДОУ "Чуораанчык"

Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ "Чуораанчык" (далее - Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

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

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников за счет средств муниципального бюджета МР «Амгинский улус(район)», а также с учетом средств, поступающих от приносящей доход деятельности и мероприятий по оптимизации неэффективных расходов:

- предусмотренных на оплату труда работников муниципальных казенных учреждений;
- предоставленных муниципальным бюджетным учреждениям в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- расчет стоимости бюджетной образовательной услуги (руб/ученико-час);
- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- виды, критерии установления и размеры выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования);

- виды, критерии установления и размеры выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);
- условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителя, главных бухгалтеров;
- другие вопросы оплаты труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

Размер оклада заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 10 процентов ниже оклада руководителя структурного подразделения.

2.2 К окладу по соответствующим ПКГ быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за педагогический стаж;

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений;
- доплата за работу в сельской местности;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

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

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

- Соответствие занимаемой должности - до 5 процентов;
- Первая квалификационная категория - до 10 процентов;
- Высшая квалификационная категория - до 20 процентов.

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

2.6. Педагогическим работникам, за исключением указанных в п.3.5, учебно- вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений надбавки за наличие ученой степени, почетного звания и профессиональных знаков отличия устанавливаются в следующих размерах: Ученая степень кандидата наук - до 5 процентов;

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

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

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

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

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

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

2.8. Учебно-вспомогательному персоналу, медицинским работникам, работникам культуры, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений устанавливается надбавка к окладу за выслугу лет в следующих размерах:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.13. Работникам может быть установлена персональная доплата.

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

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

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

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

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

2.16. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.17. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

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

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

Наименование профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер должностного оклада, Руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4757
2 квалификационный уровень	4785
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4865
2 квалификационный уровень	4 944
3 квалификационный уровень	5343
4 квалификационный уровень	5582
5 квалификационный уровень	5981
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	6061
2 квалификационный уровень	6300
3 квалификационный уровень	6779
4 квалификационный уровень	7177
4 квалификационный уровень	7975
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8134
2 квалификационный уровень	8374
3 квалификационный уровень	8533

Размер оклада заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 10 процентов ниже оклада руководителя структурного подразделения.

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

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

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

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

Ученая степень кандидаты наук - до 5 процентов;

Ученая степень доктора наук - до 10 процентов;

Почетное звание - до 10 процентов;

Профессиональные знаки отличия - до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

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

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 200 процентов.

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

С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.10. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

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

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

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

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

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

- надбавка за интенсивность труда.

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

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

Почетное звание - до 10 процентов;

Профессиональные знаки отличия - до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

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

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

От 0 до 3 лет - до 5 процентов;

От 3 до 5 лет - до 10 процентов;

Свыше 5 лет - до 15 процентов.

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

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

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

4.7. Надбавки водителям автотранспорта за классность устанавливаются в следующих размерах:

Водителям 2-го класса - 10 процентов;

Водителям 1-го класса - 25 процентов.

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

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

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

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

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

4.10. Надбавки и доплаты применяются с учетом обеспечения финансовыми средствами. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.11. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

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

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

$Дор = ЗП(0)_{ср} \times K$, где

Дор - должностной оклад руководителя учреждения;

ЗП(0)ср - средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу учреждения;

K - коэффициент кратности.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, возглавляемого им учреждения.

Коэффициент кратности устанавливается приказом МКУ «Амгинское РУО».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 4.

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

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

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

5.6. Размеры окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

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

- в размере до 2 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений;

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

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

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

условиях, отклоняющихся от нормальных), за специфику работы, за работу не входящую в круг основных обязанностей работников, выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

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

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

6.5. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.6. За ненормированный рабочий день водителям производится выплата за ненормированность рабочего времени в размере до 25 процентов от оклада за фактически отработанное время.

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

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

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

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

7. Порядок и условия премирования работников учреждения

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

7.2. Объем премиального фонда формируется учреждением по категориям работников с учетом увеличения фонда оплаты труда отдельным категориям работников согласно нормативным правовым актам. (Приложение №3)

8. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

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

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад «Чуораанчык»
МР «Амгинский улус (район)»
Приказ от _____ 2019 года № _____

Перечень

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

Дошкольные образовательные учреждения:
Педагогические работники

Компенсационные выплаты

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

Положение о премировании работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида «Чуораанчык» МР Амгинский улус (район)»

1. Общие положения

1.1. Положение разработано в целях регламентации доплат из премиального фонда в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) «Об образовании», Уставом образовательного учреждения.

1.2. Положение определяет порядок премирования работников МБДОУ «Детский сад «Чуораанчык»

2. Целью премирования является обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затрачиваемого труда, повышение материальной заинтересованности работников в улучшении качества предоставляемых услуг и конечных результатов работы учреждения.

3. Положение распространяется на работников МБДОУ «Детский сад «Чуораанчык» Основания для премирования работников являются критерии и показатели эффективности, качества и результативности профессиональной деятельности.

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

5.1. Разовые премии.

Экономия, сложившаяся на конец месяца, квартала, полугодия, финансового года по стимулирующей части ФОТ, направляется на разовые премии, иные выплаты по той категории работников, по которой сложилась экономия.

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

Разовые премии могут назначаться работникам за:

- проведение наиболее значимых мероприятий на наследном, улусном, региональном уровнях;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- достижение наивысших показателей результативности и эффективности деятельности;
- качественное выполнение поручений руководителя, в т. ч. по приоритетным направлениям деятельности учреждения;
- организацию и участие в мероприятиях, направленных на повышение результативности функционирования учреждения, групп;
- участие в работе коллегиальных органов управления;
- исполнительскую дисциплину; • результативность работы в учебном, календарном году. •

5.2. Ежеквартальные стимулирующие выплаты по результатам оценки результативности и эффективности деятельности каждого работника.

При назначении ежеквартальной стимулирующей выплаты результативность и эффективность деятельности работников оценивается на первом этапе путем самоанализа, на втором — экспертами, на третьем - членами комиссии.

Экспертами являются:

- руководитель — для оценки деятельности заместителей руководителя, ведущих специалистов, делопроизводителя;
- заместитель руководителя по воспитательно-методической работе— для оценки деятельности педагогических работников;
- заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе — для оценки деятельности иных работников.

Для назначения данного вида выплаты заполняются персональные оценочные листы, в которые включены перечень показателей оценки результативности и эффективности деятельности работников, достижения/результат работы за прошедший квартал, количество баллов, набранных по результатам самооценки, экспертной оценки, оценки комиссии. Ежеквартальная стимулирующая выплата рассчитывается и устанавливается на один квартал, выплачивается ежемесячно по результатам деятельности работников за прошедший квартал в зависимости от количества проработанного времени.

5.3. Ежемесячные стимулирующие выплаты за интенсивность выполняемой работы заместителям руководителя

Основание для назначения выплаты — работа в условиях повышенного уровня нагрузки в период проведения ремонта имущественного комплекса, подготовки к учебному году, обеспечение бесперебойного функционирования учреждения и т. д.

6. Основными критериями качества и результативности обучения и воспитания для установления выплат педагогическим работникам являются:

- выполнение плана детодней;
- сохранение здоровья воспитанников;
- высокие показатели в развитии способностей детей;
- организация работы с детьми с ОВЗ, положительная динамика в развитии детей;
- создание, обновление предметно-развивающей среды в группе;
- личное участие в конкурсах, а также воспитанников, родителей;
- использование ИКТ в работе с детьми и родителями, публикации на личном сайте, и на сайте

ДОУ;

-позитивное отношение родительской общественности, выпускников, местного сообщества

- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;
- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат.
- -выполнения плана по количеству выполненных работ или оказанных услуг.
- -качества выполненных работ и (или) оказанных услуг.
- -личного вклада в выполнение уставных задач Работодателя;
- -своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей;
- -активного участия и личного вклада в реализацию проектов,
- -качественного и оперативного выполнения других особо важных заданий и особо срочных работ.

7. В соответствии со спецификой работы учреждения и выполняемыми учреждением функциями разрабатываются критерии премирования по профессионально- квалификационным группам учебно-вспомогательного персонала, общеотраслевым профессиям рабочих, общеотраслевым профессиям специалистов и служащих.

Для данной категории работников могут быть использованы следующие критерии:

- сохранение и обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, выполнение норм охраны труда, техники безопасности;
- активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории учреждения;
- качество обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения;
- качество обеспечения технического состояния автотранспорта, безопасности перевозок;
- участие в учебно-воспитательной работе педагогического коллектива;
- участие в мероприятиях по энергосбережению;
- осуществление контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим состоянием учреждения;
- обеспечение сохранности имущества учреждения.

8. Условия снижения и размера снижения стимулирующих выплат

№	Условия снижения выплаты	Размер снижения (%)
	Несоблюдение и нарушение Правил охраны труда, техники безопасности, Пожарной безопасности	100%
	Несоблюдение и нарушение Инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников	100%
	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	От 25 до 100%
	Обоснованная жалоба со стороны родителей (законных представителей)	До 100%
	Замечания со стороны руководства и сотрудников	От 25 до 100%
	Невыполнение основной образовательной программы ДОУ	До 100%
	Недостаточное создание предметно – развивающей среды с учетом принципа интеграции образовательных областей	До 100%

ПОЛОЖЕНИЕ
начисления и выплаты
работникам МБДОУ «Детский сад «Чуораанчык»
МР «Амгинский улус (район)»
надбавки за интенсивность труда

1. Основные положения

- 1.1. Положение регулирует порядок начисления и выплаты надбавки за интенсивность труда работникам МБДОУ «Детский сад «Чуораанчык» МР «Амгинский улус (район)».
- 1.2. Надбавка за интенсивность труда устанавливается штатным работникам в исключительных случаях за высокие производственные показатели.
- 1.3. Учреждение вправе устанавливать надбавку за интенсивность труда к окладу:
 - за специальный режим работы;
 - за введение дополнительного образования (кружковая деятельность);
 - за привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий.
 - за выполнение ответственности требований к антитеррористической защищенности и обеспечению безопасности объекта
 - за выполнение обязанностей ответственного по ОТ
 - за активное участия и личного вклада в реализацию проектов ДОУ
 - за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников;

2. Условия установления надбавки за интенсивность труда

- 2.1. Надбавка за интенсивность труда устанавливается отдельным штатным работникам в процентном соотношении к окладу ПКГ в пределах имеющихся финансовых ресурсов на соответствующий финансовый год.
- 2.2. Надбавка за интенсивность труда не является обязательной формой оплаты труда для каждого работника. Включение средств на выплату указанной персональной надбавки в годовой фонд оплаты труда по всем штатным должностям не является основанием для установления этой персональной надбавки за интенсивность труда конкретно каждому работнику Учреждения.
- 2.3. Надбавка за интенсивность труда может быть снижена, либо отменена ранее установленного срока при невыполнении критериев ее выплаты, а также при отсутствии средств на эти цели.

**3. Порядок утверждения и сроки выплаты
надбавки за интенсивность труда**

- 3.1. Надбавка за интенсивность труда начисляется с 1 числа месяца, следующего за месяцем утверждения персональной надбавки приказом руководителя.
- 3.2. При перемещении работника на должность, по которой надбавка за интенсивность труда не предусмотрена, выходит приказ об отмене выплаты надбавки за интенсивность труда.
- 3.3. Надбавка за интенсивность труда устанавливается на учебный год, при наличии средств, в пределах утвержденных бюджетных ассигнований.
- 3.4. Надбавка за интенсивность труда, установленная в соответствии с настоящим Регламентом, относится к расходам организации на оплату труда, выплачивается одновременно с заработной платой и включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.