

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению
об оплате труда работников
МБДОУ ДС № 30
«Золотая рыбка»

ПОРЯДОК
о выплатах компенсационных, стимулирующих и иных
работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 30 «Золотая рыбка» села Свободного
муниципального образования Брюховецкий район

I. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества работы учреждения, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей и выполнения дополнительных работ, а также учета различий в сложности выполняемых работ, а также количества и качества затраченного труда.

1.2. Выплаты работникам компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты осуществляются из стимулирующей части фонда оплаты труда того учреждения, в котором они работают, в пределах фонда оплаты труда, установленного на соответствующий финансовый год и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

1.3. Выплаты производятся с учетом фактически отработанного времени в периоде, за который они установлены. Выплаты не начисляются за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени (очередной отпуск, период временной нетрудоспособности, отпуск без сохранения заработной платы).

II. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда работников.

Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять ежемесячно не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

2.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон

обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ – до 100 процентов от оклада (должностного оклада).

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

Производится работнику за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, оплата повышается за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.4. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, производится работнику:

в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (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 оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника за работу в выходной (праздничный) день ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной (праздничный) день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

2.5. За работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы согласно отраслевому соглашению.

2.6. Размер повышения оплаты труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Производится за специфику работы в отдельных учреждениях, отделениях, классах, группах и с отдельными учащимися, в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах - ежемесячно 2000 рублей;

за работу в учреждениях (организациях) для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, в центрах дистанционного образования детей-инвалидов – работникам учреждения; специалистам учреждения, работающим в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах - ежемесячно до 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист» - ежемесячно 1000 рублей.

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы

и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

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

2.8. Работникам, должности которых определены приложение № 5 районного отраслевого соглашения по организациям (с изменением), в ведении управления образования, работающим в учреждении расположенных в сельской местности, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей. Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе):

педагогическим работникам: учитель, преподаватель, педагог-организатор, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, педагог-библиотекарь, воспитатель (включая старшего), тьютор, старший вожатый, педагог дополнительного образования (включая старшего), музыкальный руководитель, концертмейстер, руководитель физического воспитания, методист (включая старшего), инструктор-методист (включая старшего), инструктор по труду, тренер-преподаватель (включая старшего), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, мастер производственного обучения; советник директора по воспитанию и взаимодействию с общественными объединениями;

другим категориям специалистов: ведущий специалист, бухгалтер, экономист (всех направлений), техник (всех направлений), специалист по закупкам; специалист по кадрам, библиотекарь, художник, лаборант, инженер (всех направлений), юрисконсульт, инспектор по кадрам; другие специалисты, предусмотренные квалификационными справочниками.

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

2.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждения пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

2.11. Отдельным категориям работников учреждения администрацией муниципального образования Брюховецкий район могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

III. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

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

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

выплаты за качество выполняемых работ.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

3.1.1. На основании приказа управления образования «об установлении перечня критериев и предельный размер стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ», руководителем учреждения

разрабатывается соответствующий локальный акт образовательного учреждения, с учетом мнения представительного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.2. Перечень критериев и предельный размер стимулирующих выплат:

| № п/п | Показатели критерия | % процент от оклада (должностного оклада, ставки) |
|--------------------------------|--|--|
| Педагогический персонал | | |
| 1 | Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: - на уровне дошкольной организации, - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на всероссийском уровне | до 5 до 10 до 15 до 20 |
| 2. | Профессиональная активность педагога -результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий выше уровня дошкольной организации | до 5 |
| 3. | Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий на уровне муниципального, регионального уровня | до 3 |
| 4. | Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, участник) (в зависимости от уровня) (имеющих официальный статус): - на муниципальном уровне: лауреат, участник победитель, призер - на региональном уровне (победитель, призер) - на всероссийском уровне (победитель, призер) | до 10 до 15 до 30 до 50 |
| 5. | Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, (в зависимости от уровня) (имеющих официальный статус): - на муниципальном уровне (победитель или призер) - на региональном уровне (победитель или призер) - на всероссийском уровне (победитель или призер) | до 30 до 40 до 50 |
| 6. | Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консультационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие): 75%-79% 80%-89% 90% и более | до 15 до 20 до 50 |
| 7. | Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса | до 20 |
| 8. | Доля родителей (законных представителей), положительно оценивших качество коррекционной работы, от общего числа обратившихся: - 55-60 %; | до 10 |

| | | |
|-----|--|-------------------------|
| | - 61-75 %; - 76-85 %; свыше 85 % | до 15 до 20 до 50 |
| 9. | Создание элементов образовательной инфраструктуры с ФГОС ДО: -изготовление и обновление игрового наглядного и раздаточного материалов в соответствии с тематическим планированием - оформление предметно-развивающей среды музыкального/спортивного зала к мероприятиям приобретение методической литературы, пособий, наглядного и раздаточного материала | до 50 |
| 10. | Участие в работе инновационной площадки, инновационного проекта – победителей (лауреатов) за отчетный период (в зависимости от уровня): - на муниципальной или регионально уровне на всероссийском или международном уровне (участие в инновационной и проектно-исследовательской деятельности (МАН, Я-исследователь)) | до 20 до 50 |
| 11. | Участие старшего воспитателя в качестве спикера (модератора) на выставках, форумах, ярмарках, конференциях, организованных либо самой организацией, либо сторонними организациями за отчетный период: на муниципальном уровне региональном уровне | до 20 до 30 |
| 12. | Взаимодействие с трудными и неблагополучными семьями воспитанников: представление информации для органов профилактики, индивидуальная работа с родителями | до 30 |
| 13. | Внедрение авторских (коллективных) психолого-педагогических программ коррекционно - развивающей направленности (в зависимости от уровня) - на уровне дошкольной организации - на муниципальном уровне и выше | до 10 до 30 |
| 14. | Подготовка, организация и сопровождение аттестации педагогических работников положительная динамика роста квалификации педагогов по итогам аттестации, повышения курсов квалификации | до 20 |
| 15. | Организация и проведение открытых мероприятий праздников, развлечений, мастер-классов с родителями (законными представителями) и т.п. | до 30 |
| 16. | Образцовое содержание групповых помещений, прогулочных участков, игрового оборудования в соответствии с СанПин, охраной труда | до 50 |
| 17. | Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям на различных уровнях | до 20 |
| 18. | Применение информационных и мультимедийных технологий в воспитательно-образовательном процессе | до 50 |
| 19. | Содержание и облагораживание игровых площадок в летний и зимний период, участие в субботниках, участие в ремонтных работах | до 30 |
| 20. | Организация физкультурно-оздоровительной работы: - качественное проведение физкультурно-оздоровительных и закаливающих мероприятий с воспитанниками; | до 10 |

| | | |
|----------|---|-------------------------|
| | - использование инновационных здоровьесберегающих технологий с целью пропаганды здорового образа жизни, популяризация физкультуры и спорта | до 30 |
| 21. | Организация работы по повышению имиджа организации (для старшего воспитателя) - организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж организации (акции, недели здоровья, дни открытых дверей); - подготовка буклетов, оформление информационных стендов организации, территории дошкольной организации; - организация способов изучения общественного мнения о качестве работы организации (разработка анкет для родителей, опросов населения) | до 10 до 25 до 20 |
| 22. | Создание начинающим педагогам (молодые специалисты, воспитатели с педагогическим стажем до 3-х лет) условий для оптимизации процесса вхождения в профессию, для самореализации, для приобретения ими практических навыков, необходимых для педагогической деятельности (для старшего воспитателя) | до 30 |
| 23. | Работа с детьми в группах раннего возраста: 1 – 3 лет | до 50 |
| 24. | За ведение и своевременное обновление сайта организации | до 50 |
| 25. | За работу с сайтами федеральной отчетности | до 50 |
| 26. | За работу в базе АИС «Сетевой город» образования | до 50 |
| | Обслуживающий персонал (рабочий по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша) | |
| 1 | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | |
| 1.1. | Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника) | до 20 |
| 1.2. | Оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку, возвращение с прогулки и другое) | до 10 |
| 1.3. | Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям | до 30 |
| 1.4. | Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ) | до 50 |
| 1.5. | Присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (педагогические часы и т.п.) | до 30 |
| 2 | Выплаты за качество выполняемых работ | |
| 2.1. | Соблюдение режимов: светового, воздушного, графика ежедневной и генеральной уборки, стирки, приема, кипячения и выдачи белья и т.д. | до 50 |
| 2.2. | Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей и соблюдению СанПиН | до 30 |
| 2.3. | Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения | до 50 |
| | Обслуживающий персонал детского сада (рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, дворник, уборщик служебных помещений) | |
| 1 | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | |

| | | |
|-----------|---|-------|
| 1.1. | Увеличение объема работ при подготовке учреждения к учебному году, летне-оздоровительному, зимнему периодам | до 50 |
| 1.2. | Увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (гололед, снегопад, листопад, покос травы и пр.) | до 30 |
| 1.3. | Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника) | до 30 |
| 1.4. | Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ | до 50 |
| 1.5. | Оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям (изготовление атрибутов и простейших конструкций для создания условий для образовательно-воспитательного процесса) | до 30 |
| 1.6. | Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора и др.) | до 30 |
| 1.7. | Выполнение работ повышенной сложности (мелкий ремонт, постил линолеума, изготовление малых архитектурных форм и др.) | до 50 |
| 2 | Выплаты за качество выполняемых работ | |
| 2.1. | Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в учреждении | до 30 |
| 2.2. | Содержание территории учреждения и площадок под контейнеры по ТБО с требованиями СанПиН | до 30 |
| 2.3. | Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ | до 50 |
| 2.4. | Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН. | до 50 |
| | Учебно-вспомогательный персонал (делопроизводитель, заведующий хозяйством) | |
| 1. | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | |
| 1.1. | Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом организации и родителями по вопросам финансово – экономической деятельности | до 30 |
| 1.2. | Проявление инициативы в улучшении материально – технической базы организации | до 30 |
| 1.3. | Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями (соцзащита, пенсионный фонд, фонд мед. страхования и т.д.) | до 50 |
| 1.4. | Необходимость передвижения на транспорте в территориально отдаленные организации | до 30 |
| 1.5. | Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника) | до 50 |
| 1.6. | Участие в ведении АИС «Сетевой город» образования | до 50 |
| 1.7. | Использование информационно – коммуникативных технологий в финансово – хозяйственной деятельности | до 50 |
| 2. | Выплаты за качество выполняемых работ | |
| 2.1. | За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики. | до 30 |
| 2.2. | Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН, итогам ревизий и других проверок надзорных органов. | до 30 |

| | | |
|-----------|--|-------|
| 2.3. | Эффективность использования и сохранность материально – технических и энергоресурсов учреждения | до 50 |
| 2.4 | Сохранение конфиденциальной информации (о деятельности учреждения, о персональных данных сотрудников и детей и др.) | до 30 |
| | Младшие воспитатели, помощники воспитателей | |
| 1. | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | |
| 1.1. | Положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных заболеваний) | до 30 |
| 1.2. | Оказание помощи воспитателю при организации режимных моментов и воспитательно-образовательного процесса | до 50 |
| 1.3. | Участие в утренниках, праздниках, досугах, развлечениях (исполнение ролей, помощь при подготовке) | до 30 |
| 1.4. | Помощь воспитателю в оформлении и оснащении групп | до 30 |
| 1.5. | Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ) | до 50 |
| 1.6. | Присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (педсоветы, методические часы и т.п.) | до 30 |
| 2. | Выплаты за качество выполняемых работ | |
| 2.1. | Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно – развивающей среды, эстетика оформления помещений | до 30 |
| 2.2. | Эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН по содержанию группового помещения (или закрепленного за работником помещения, территории), соблюдение графика ежедневной и генеральной уборки | до 30 |
| 2.3. | Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени) | до 30 |
| 2.4. | Создание комфортных условий пребывания детей, улучшение предметно – развивающей среды, эстетика оформления помещений | до 30 |
| 2.5. | Активное участие в режимных моментах (одевание воспитанников на прогулку, сопровождение детей - целевые прогулки и экскурсии) | до 30 |
| | Техник-программист, системный администратор, специалист по кадрам, специалист по закупкам, инженер (всех направлений), специалист по охране труда | |
| 1. | Выплаты за высокие показатели результативности | |
| 1.1. | Качественная работа по составлению электронных баз данных (база данных по сотрудникам для пенсионного фонда и пр). | до 50 |
| 1.2. | Результаты выполнения работы по осуществлению за исполнением работниками образовательной организации изданных приказов и распоряжений директора образовательной организации, а также за соблюдением сроков исполнения указаний и поручений директора образовательной организации, взятых на контроль | до 30 |
| 1.3. | Результаты обеспечения бесперебойной работы сервера, сети и персональных компьютеров, программного обеспечения, мобильных средств связи, принтеров, факсов, АТС | до 50 |

| | | |
|-------|--|-------|
| 1.4. | Результаты выполнения работы по поддержке и своевременному обновлению сайта образовательной организации в Интернете | до 30 |
| 1.5. | Результаты выполнения работы по формированию дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечению их сохранности, отборе документов, передаваемых на государственное хранение, организации хранения и экспертизе ценности документов | до 30 |
| 1.6. | Своевременное оформление заявок на программное обеспечение, оборудование, запасные части, инструмент, материал и покупные комплектующие изделия | до 30 |
| 1.7. | Своевременное уточнение и коррекция плана закупок в связи с незапланированной возникшей потребностью в закупке | до 50 |
| 1.8. | Обеспечение эффективности процесса закупок | |
| 1.9. | Контроль процесса осуществления закупок (исполнение плана закупок) | до 30 |
| 1.10. | Участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях | до 50 |
| | Заместитель заведующего по административно - хозяйственной части | |
| 1. | Выплаты за высокие показатели результативности | |
| 1.1. | Высокий уровень координации работы младшего обслуживающего персонала, осуществление качественного контроля | до 30 |
| 1.2. | Разработка локальных актов по пожарной безопасности, антитеррористической защищенности учебного процесса в школе с учетом требований федерального законодательства и других нормативных документов | до 30 |
| 1.3. | Организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении | до 30 |
| 1.4. | Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок | до 30 |
| 1.5. | Качество и своевременность организации ремонтных работ зданий и помещений в зданиях учреждения | до 50 |
| 1.6. | Обеспеченность санитарно-гигиенических условий в школе в соответствии с действующими нормативами | до 50 |
| 1.7. | Эффективная деятельность по подготовке образовательного учреждения к новому учебному году. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ (июнь-август) | до 50 |
| 1.8. | Своевременное составление проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ | до 50 |

Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 300%.

3.1.3. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта учреждения.

3.1.4. Распределение стимулирующей выплаты осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о работе комиссии по распределению стимулирующих выплат в соответствии с приложением № 1 к настоящему Порядку. Стимулирующие выплаты за качество

выполняемых работ не выплачивается в случаях:

- нарушения трудовой дисциплины, внутреннего распорядка, инструкции по охране жизни и здоровья детей, правил техники безопасности;
- невыполнения или несвоевременного выполнения приказов и распоряжений руководителя учреждения;
- появления на рабочем месте в состоянии наркотического и алкогольного опьянения;
- наличия обоснованных жалоб, поступивших от родителей, обучающихся;
- наличия дисциплинарного взыскания.

3.2. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается согласно пункт 2.18. настоящего Положения:

1) работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования,

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;
- при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15%;
- при выслуге лет от 20 лет – 20%.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

1) рекомендуемые размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам:

- 0,10 – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;
- 0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,15 – при наличии первой квалификационной категории.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, разряд, наличие знака:

1) рекомендуемые размеры повышающего коэффициента работникам учреждения за ученую степень, почетное звание:

- 0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);
- 0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);
- 0,10 – за почетное звание (нагрудный знак) «Заслуженный», «Народный», «Почетный».

3.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество;

работникам, на которых возложены общественно значимые виды деятельности: по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально-значимых мероприятий; по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по контролю за соблюдением условий трудовых договоров работников; по контролю за соблюдением условий охраны труда; по содействию созданию условий для благоприятного климата в коллективе, по информированию о законодательстве в области образовательного и трудового

права (п.5.5 районного отраслевого соглашения по организациям, в ведении управления образования).

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

3.6. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 3.2 – 3.5 настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 3.5 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 3.2-3.4 настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.10. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 3.5 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения с учетом критерий, позволяющих оценить результативность и качество его работы и по согласованию с представительным органом первичной профсоюзной организации.

3.12. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.13. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения с учетом разработанных учреждением критерии и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, Брюховецкого района. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом первичной профсоюзной организации.

3.15. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.16. Изменение размеров повышающих коэффициентов, указанных в пунктах 3.2-3.4. к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников учреждения производится при:

-увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);

-за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, разряд, наличие знака;

-присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.17. Отдельным категориям работников учреждения устанавливаются дополнительные выплаты (доплаты) стимулирующего характера, в пределах средств субсидий на выполнение муниципального задания, предоставленных муниципальным образовательным организациям отдельным категориям работников гарантированы следующие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» (далее - Закон № 1911-КЗ):

3.17.1. Дополнительные выплаты стимулирования отдельных категорий работников муниципальных дошкольных образовательных организаций (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, концертмейстер, социальный педагог, воспитатель, педагог-психолог, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), младший воспитатель, помощник воспитателя, старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра, дворник, рабочий зеленого хозяйства, уборщик служебных помещений) в размере 3000 рублей производятся при соблюдении следующих условий:

-осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальной дошкольной образовательной организации, расположенной на территории Брюховецкого района, по должности или профессии, указанной в подпункте 1.2 пункта 1 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения № 3 к Закону № 1911-КЗ;

-выполнение работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Занятие должности, указанной в подпункте 1.2 пункта 1 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения № 3 к Закону № 1911-КЗ, на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

3.17.2. Доплаты педагогическим работникам муниципальных дошкольных

образовательных организаций (старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, концертмейстер, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, социальный педагог, заведующих (директоров), заместителей заведующих (директоров)), если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, методической (научно-методической) работой в размере 3000 рублей производятся при соблюдении следующих условий:

-осуществление педагогическим работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальной дошкольной образовательной организации, расположенной на территории Краснодарского края, в том числе на условиях совместительства, по должности или профессии, указанной в подпункте 1.3 пункта 1 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения № 3 к Закону № 1911-КЗ;

-выполнение работником объема работы не менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), указанных в подпункте 1.3 пункта 1 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения № 3 к Закону № 1911-КЗ, расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

IV. Премияльные выплаты:

4.1. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал или год) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя учреждения по результатам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа первичной профсоюзной организации и должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

4.1.1. За выполнение особо важных и срочных работ- премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения соответствующих работ с целью их поощрения за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

4.1.2. При премировании учитывается:

-качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений руководителя учреждения;

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

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

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- участие в исследовательских, грантовых проектах, связанных с профессиональной деятельностью;
- интенсивный ненормированный труд;
- привлечение внебюджетных средств на оказание дополнительных мер социальной поддержки населению и развитие материально-технической базы учреждения;
- взаимодействие с другими социальными учреждениями;
- достижения в инновационной деятельности.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся денежных средств в учреждении.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения, так и в абсолютном размере.

4.1.3. Депремирование, снижение размера премии.

Работники лишаются премии или размер премии снижается в следующих случаях:

- невыполнение плановых показателей финансово-хозяйственной деятельности;
- неэффективное использование бюджетных ассигнований на выполнение муниципального задания;
- невыполнение работником своих должностных обязанностей, оговоренных в трудовом договоре;
- неисполнение приказов и поручений руководителя учреждения;
- нарушение трудовой дисциплины;
- несвоевременная сдача отчетности или искажение предоставляемых показателей;
- наличие нарушений при проведении проверок финансовой деятельности учреждения.

Премия не выплачивается или размер премии снижается за тот расчетный период, в котором было произведено нарушение.

4.1.4. К отраслевому профессиональному празднику:

- премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам учреждения вне зависимости от занимаемой должности:
- работникам дошкольных образовательных организаций – ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается одновременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.2. При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с учреждениями в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

4.3. Премия не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.4. Премии, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

4.5. Премииальные выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.6. Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 3 окладов при:

- поощрений Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором

Краснодарского края;

-присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

-награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

-награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края;

-награждении медалью «За вклад в развитии Брюховецкого района»;

-награждении медалью «Почетный гражданин Брюховецкого района».