



УТВЕРЖДЕНО

Заведующий

МБДОУ «Павловский д/с №15»

«Павловский
д/с №15»

Е.А. Петлина

Приказ №126 от «31» октября 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Павловский детский сад №15»

(МБДОУ «Павловский д/с №15»)

(наименование организации)

Рассмотрено на Общем собрании работников 31.10.2024г

Согласовано на заседании Совета трудового коллектива протокол № 2 от 31.10.2024г.

Положительное мотивированное мнение Совета трудового коллектива от 31.10.2024г.

с.Павлово
2024

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации Каргасокского района от 08.05.2014г. № 96 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, находящихся в ведении Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район», и иными нормативными правовыми актами по оплате труда работников бюджетной сферы.

2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Павловский детский сад №15» (МБДОУ «Павловский д/с №15») (далее по тексту - организация), устанавливая:

- размеры должностных окладов;
- выплаты компенсационного характера (Приложение №1 к настоящему Положению);
- стимулирующие и премиальные выплаты (Приложение №2 к настоящему Положению);
- порядок и основания оказания материальной помощи (Приложение №3 к настоящему Положению);
- систему оплаты труда заведующего организацией (Приложение №4 к настоящему Положению).

Система оплаты труда работников организации устанавливается настоящим Положением в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом мнения представительного органа трудового коллектива.

3. Оплата труда по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих осуществляется в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации; действующим законодательством Томской области по оплате труда работников бюджетной сферы.

Кроме того, работникам, выполняющим трудовую функцию по указанным должностям и профессиям, устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные главой 4 настоящего Положения, и стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 5 настоящего Положения, при наличии соответствующих оснований.

4. Оплата труда заведующего организацией осуществляется в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно Постановлению Администрации Каргасокского района (АКР) от 03.07.2018 г. №159 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район».

5. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, в том числе доплат, надбавок, премий и других выплат, предусмотренных настоящим Положением, осуществляется в пределах средств, предусмотренных на выплату заработной платы в плане финансово-хозяйственной деятельности организации на соответствующий финансовый год, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, предусмотренной Уставом организации.

6. 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 законом "О минимальном размере оплаты труда" от 19.06.2000 N 82-ФЗ.

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

8. Режим рабочего времени работников устанавливается Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется действующим законодательством.

9. Заработная плата работникам организации выплачивается два раза в месяц: 12 и 27 числа каждого месяца (Согласно ст. 136 ТК РФ, заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца).

2. Должностные оклады

10. Работникам организации, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

№ п/п	Профессионально-квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должность	Размер должностного оклада (в руб.)
1	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	первый	Младший воспитатель	11 085
2	ПКГ должностей педагогических работников	третий	Воспитатель	16 469
		четвёртый	Старший воспитатель	16 858

11. Должностные оклады работникам организации по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Профессионально-квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должность	Размер должностного оклада (в руб.)
1	Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих»	первый	Делопроизводитель	9 003
		второй	Заведующий хозяйством	12 987

12. Оклады работникам организации по общеотраслевым профессиям рабочих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской

Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», устанавливаются в следующих размерах, исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС):

№ п/п	Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Должность	Размер должностного оклада (в руб.)
1	1 разряд	Дворник; Уборщик служебных помещений; Сторож	8 587
2	2 разряд	Машинист по стирке и ремонту спецодежды; Подсобный рабочий	8 861
3	3 разряд	Кухонный рабочий	9 146
4	4 разряд	Повар	12 221

13. Должностной оклад, заведующего организацией устанавливается в соответствии с Постановлением Администрации Каргасокского района от 03.07.2018 №159 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район»» исходя из группы по оплате труда руководителя организации:

Должность	Размер должностного оклада (в руб.)
Заведующий	21 559

3. Продолжительность рабочего времени, в том числе норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки.

14. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени», (о нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"; приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Положением о системе нормирования труда и настоящим Положением.

Должность	Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы
Воспитатель, старший воспитатель	36 ч

4. Компенсационные выплаты

15. Работникам организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются компенсационные выплаты согласно Приложению №1 к настоящему Положению:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности.
- иные выплаты, установленные действующим законодательством.

16. Компенсационные выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, и должностной оклад не образуют новый должностной оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением исчисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

17. Выплаты компенсационного характера осуществляются пропорционально отработанному времени.

5. Стимулирующие, премиальные выплаты

18. Работникам организации устанавливается ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера.

19. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами.

Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера не могут превышать:

для работников, занимающих должности, указанные в пунктах 11 настоящего Положения - 18 000 рублей;

для работников, занимающих должности, указанные в пункте 12 настоящего Положения - 14 000 рублей.

20. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

21. Работникам устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях.

22. Педагогическим работникам организации устанавливаются стимулирующие надбавки:

- за ученую степень;
- надбавка «молодым специалистам»;

- надбавка за стаж работы (выслугу лет);
 - надбавка за квалификационную категорию;
 - иные стимулирующие выплаты, установленные действующим законодательством.
- (Приложением № 2).

23. Работникам организации устанавливается стимулирующая надбавка за наличие званий «Заслуженный», «Народный».

24. Размеры, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат, указанных в пунктах 19-24 настоящего Положения, установлены Приложением №2 к настоящему Положению.

25. Работникам организации устанавливаются следующие виды премий:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

26. Условия, показатели и порядок осуществления премиальных выплат определены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

27. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие надбавки, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

28. Стимулирующие надбавки, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

29. Стимулирующие надбавки устанавливаются пропорционально отработанному времени.

6. Материальная помощь

30. Из экономии фонда оплаты труда работникам организации выплачивается материальная помощь.

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются Приложением № 3 к настоящему Положению.

31. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

7. Заключение

33. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются по требованию заведующего организацией или собранием трудового коллектива, согласовываются с представительным органом трудового коллектива и утверждаются приказом заведующего организации.

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплатах компенсационного характера
работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Павловский детский сад №15»
(МБДОУ «Павловский д/с №15»)
(наименование организации)

1. Настоящее Положение является приложением №1 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Павловский детский сад №15» (МБДОУ «Павловский д/с №15») (далее – организация) и регулирует условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам организации.

2. Работникам организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются ниже перечисленные компенсационные выплаты.

3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (если иное не предусмотрено действующим законодательством или иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права) устанавливаются в зависимости от класса условий труда, установленного по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в следующих размерах:

Класс (подкласс) условий труда, установленный по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест)	Размер доплаты, % от оклада
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)	4
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)	4,2
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)	4,4
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени)	4,7
класс 4 (опасные условия труда)	5

4. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается по соглашению сторон.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Размер доплаты рассчитывается, исходя из определенной стоимости одного часа временно отсутствующего сотрудника, количества отработанного времени или устанавливается по соглашению сторон.

5. Повышенная оплата сверхурочной работы. В настоящем Положении под сверхурочной понимается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Переработка рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной

работой. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

6. За работу в выходные дни согласно режиму работы организации и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных законодательством, выплачивается повышенная оплата работникам, получающим должностной оклад – в размере не менее одинарной дневной части должностного оклада (либо в размере среднедневного заработка, рассчитанного исходя из часовой ставки и фактической продолжительности рабочего времени в выходные дни) сверх должностного оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной части должностного оклада (либо в двойном размере среднедневного заработка, рассчитанного исходя из часовой ставки и фактической продолжительности рабочего времени в выходные дни) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

7. Доплата за работу в ночное время производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в процентном отношении к должностному окладу:

- сторож – 20 %.

8. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9. Выплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности устанавливается работникам, перечень которых установлен приказом заведующего организацией в соответствии с таблицей:

№ п/п	Норма часов в неделю	Занимаемая должность	Размеры выплат за 1 час работы по Постановлению Администрации Каргасокского района от 08.05.2014 № 96, (руб.)
1	36	Старший воспитатель, воспитатель	13,72

10. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц компенсационной выплаты, указанной в пункте 9 настоящего Положения, определяется путем умножения размера компенсационной выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

11. Компенсационные выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, и должностной оклад не образуют новый должностной оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением исчисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

12. Выплаты компенсационного характера осуществляются пропорционально отработанному времени.

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих и премиальных выплатах работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Павловский детский сад №15»
(МБДОУ «Павловский д/с №15»)
(наименование организации)

1. Настоящее Приложение №2 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Павловский детский сад №15» (МБДОУ «Павловский д/с №15»), (далее - организация) регулирует условия осуществления, размеры стимулирующих и премиальных выплат, установленных работникам организации.

Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении, не образуют новый оклад (должностной оклад).

Стимулирующие выплаты, указанные в настоящем Положении не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Настоящее Положение определяет:

- виды стимулирующих и премиальных выплат;
- размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих и премиальных выплат;
- порядок распределения стимулирующих и премиальных выплат;
- права, ответственность участников процесса распределения стимулирующих и премиальных выплат;
- порядок хранения документов по распределению стимулирующих и премиальных выплат.

3. В организации выплачиваются ежемесячные стимулирующие надбавки:

3.1. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику в пределах обеспечения финансовыми средствами, с учётом:

3.1.1. Уровня профессиональной подготовленности, степени сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в организации и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами.

Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается согласно приказу заведующего организацией. Размеры ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера не могут превышать:

для работников, занимающих должности, указанные в пунктах 11 Положения об оплате труда работников МБДОУ «Павловский д/с №15» - 18 000 рублей;

для работников, занимающих должности, указанные в пункте 12 Положения об оплате труда работников МБДОУ «Павловский д/с №15» - 14 000 рублей.

3.2. Работникам организации устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные Законом Томской области от 12 августа 2013 года № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», при наличии соответствующих оснований.

Педагогическим работникам организации, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов:

"Заслуженный...", устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей;

"Народный...", устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 2000 рублей.

Педагогическим работникам - молодым специалистам организации устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей.

Порядок начисления и выплаты надбавок работникам, имеющим почетные звания, педагогическим работникам - молодым специалистам устанавливается постановлением Губернатора Томской области от 26 февраля 2006 года № 20.

3.3. Педагогическим работникам организации устанавливаются ежемесячные надбавки за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья.

Размеры ежемесячных надбавок, указанных в настоящем пункте, за один час работы устанавливаются в следующих размерах:

Наименование ежемесячных надбавок	Размеры ежемесячных надбавок за один час работы по установленной норме часов в неделю (рублей)
За работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях при норме часов в неделю:	
36 часов в неделю	10,98

3.4. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) в зависимости от общего стажа педагогической работы, в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет – 600 рублей;
- от 5 до 10 лет – 800 рублей;
- от 10 и выше – 1000 рублей;
- от 25 и выше – 1500 рублей.

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы и по основной должности. Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

3.5. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу со дня присвоения квалификационной категории в следующих размерах:

- за первую категорию – 1350 рублей;
- за высшую категорию – 2025 рублей.

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки назначаются пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории.

3.6. Работникам организации, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в пунктах 3.1, 3.3 настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени.

3.7. Стимулирующие надбавки выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4. В организации устанавливаются следующие виды премий:

- премия за выполненную работу по итогам работы за месяц;

- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4.1. Система показателей премирования, категории работников премии за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению.

4.2. Премия за выполненную работу по итогам работы за месяц и премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается из средств экономии фонда оплаты труда работников.

5. Порядок распределения премии за качество выполняемых работ.

5.1. Полномочия по распределению премии возложены на экспертную (мониторинговую) комиссию (далее - комиссия), в состав которой в обязательном порядке входит председатель совета трудового коллектива (СТК).

Состав комиссии избирается общим собранием трудового коллектива.

Заведующий организацией по должности является председателем комиссии и возглавляет заседания по вопросам распределения премии за качество выполняемых работ.

5.2. Педагогические работники организации ежемесячно представляют аналитическую информацию о показателях своей деятельности, являющуюся основанием для премирования. Комиссия проводит заседание и устанавливает по итогам аналитической информации стимулирующие выплаты педагогическим работникам организации. Решение принимается по данным результатам деятельности педагогических работников и оформляется протоколом, на основании которого заведующий организацией издает приказ о распределении премии за качество выполняемых работ за соответствующий месяц.

5.3. За отчетный период производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагогического работника, которые устанавливаются в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению на основании представленной аналитической информации о показателях своей деятельности;

Стоимость одного балла зависит от размера стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированного на месяц, и от общей суммы баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей всех педагогических работников организации.

Стоимость одного балла умножается на сумму баллов педагогического работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику организации.

6. Работники организации при необходимости в течение двух последующих рабочих дней после ознакомления с результатами, указанными в трудовом договоре, подают письменные заявления в комиссию о несогласии с оценкой результатов их деятельности.

Комиссия:

- принимает и рассматривает письменные заявления работников о несогласии с оценкой результатов своей деятельности;
- выносит в течение 2-х рабочих дней с подачи заявления обоснованное письменное решение об изменении оценки результатов деятельности работника или об оставлении оценки результатов деятельности работника без изменения;
- предоставляет письменное решение комиссии заведующему организацией.

7. Основания для снижения размера премии, депремирования:

№ п/п	Основания снижения размера премии, депремирования	Процент снижения премии, депремирования, %
1.	Нарушение Устава организации	до 50%

2.	Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка организации	до 50%
3.	Обоснованная жалоба со стороны участников образовательного процесса.	до 50%
4.	Снижение качественных показателей работы	до 50%
6.	Нарушение со стороны Санэпиднадзора, Пожнадзора и др. организаций (акты, предписания)	100%
7.	Безответственное отношение к сохранности хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования, умышленной порче и потере имущества	до 50%
8.	Нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда	100%
9.	Нарушение педагогической этики поведения и субординации	до 50%
10.	Наличие детского травматизма	100%
11.	Наличие дисциплинарного взыскания в течение года	100%

8. Документы по распределению премии за качество выполняемых работ, а именно: протоколы заседаний комиссии по распределению стимулирующих выплат, комиссии, хранятся в делах организации в течение 3 лет.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оказании материальной помощи работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Павловский детский сад №15»
(МБДОУ «Павловский д/с №15»)
(наименование организации)

1. Настоящее Положение является приложением №3 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Павловский детский сад №15» (МБДОУ «Павловский д/с №15») (далее – организация) и регулирует наименования, условия осуществления и размеры выплат материальной помощи, установленной работникам организации.

2. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

3. Материальная помощь выплачивается по основному месту работы и по основной должности.

4. Единовременная материальная помощь выплачивается:

а) при торжественных событиях:

- исполнение юбилейной даты (50, 55, 60, 65, 70, 75) в размере - 2 000 руб.;
- уход на заслуженный отдых - 2 000 руб.;
- рождение ребенка - 5 000 руб.;
- свадьба работника - 2 000 руб.;

б) при траурных событиях:

- в случае смерти работника в размере - 5 000 руб.;
- в случае смерти близкого родственника (муж, жена, - 3000 руб.
- ребенок, отец, мать).

5. Решение об оказании материальной помощи оформляется приказом руководителя на основании, как правило, письменного заявления работника.

6. Работник обязан вместе с заявлением об оказании материальной помощи представить документы, обосновывающие основания для оказания материальной помощи (свидетельство о смерти, справки уполномоченных органов, документы и т.д.).

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда заведующего
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Павловский детский сад №15»
(МБДОУ «Павловский д/с №15»)
(наименование организации)

1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда заведующего муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Павловский детский сад №15» (МБДОУ «Павловский д/с №15») (далее – организация), устанавливая размер должностного оклада, виды компенсационных выплат; виды, основания выплаты и размеры стимулирующих выплат, в частности, премий.

2. Обеспечение расходов на выплату работникам, указанным в пункте 1 настоящего Положения, заработной платы (в том числе на премирование), материальной помощи, а также средней заработной платы (среднего заработка) во всех случаях ее выплаты, указанных в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, трудовом договоре.

2. Должностные оклады

3. Размер должностного оклада заведующего организацией устанавливается в соответствии с Постановлением Администрации Каргасокского района от 03.07.2018 №159 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных, казенных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район»», исходя из группы по оплате труда заведующего организации.

Должность	Размер должностного оклада (в руб.)
Заведующий	21 559

3. Компенсационные выплаты

4. С учетом условий труда заведующему организацией, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- иные выплаты, предусмотренные федеральными нормативными правовыми актами.

5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (если иное не предусмотрено действующим законодательством или иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права) устанавливаются в зависимости от класса условий труда, установленного по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в следующих размерах:

Класс (подкласс) условий труда, установленный по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест)	Размер доплаты, % от оклада
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени)	4

класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени)	4,2
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)	4,4
класс 3 (вредные условия труда) подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени)	4,7
класс 4 (опасные условия труда)	5

6. Компенсационные выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, и должностной оклад не образуют новый должностной оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением исчисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7. Компенсационные выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4. Стимулирующие выплаты (кроме премии)

8. Заведующему организацией устанавливается ежемесячная надбавка за почетное звание:

1) за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", - в размере 1000 рублей;

2) за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Народный", - в размере 2000 рублей;

3) за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2000 рублей.

При наличии двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору заведующего организацией.

9. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, не образуют новый должностной оклад.

10. На стимулирующие выплаты, указанные в настоящем разделе Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5. Премия по итогам работы

11. Заведующему организацией выплачивается премия по итогам работы.

Выплата премий по итогам работы производится, исходя из годового премиального фонда, установленного приказом Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район» (далее – Учредитель) на финансовый год.

12. Размер премии по итогам работы за период времени определяется по показателям и критериям оценки эффективности деятельности организации и условий осуществления выплат стимулирующего характера, предусмотренных трудовым договором с заведующим организацией (далее - показатели и критерии оценки эффективности деятельности).

13. Размер выплачиваемой премии по итогам работы за период времени не может превышать размера, установленного для соответствующего периода времени трудовым договором с заведующим организацией.

14. Оценка достигнутого организацией результата выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, определение размера премии по итогам работы осуществляются комиссией по оценке выполнения показателей и критериев

оценки эффективности деятельности (далее – комиссия), формируемой Учредителем с составлением соответствующего заключения, подписываемого членами комиссии.

15. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, условия премирования и депремирования полномочия комиссии.

Формы, сроки и порядок представления организациями отчетности о выполнении указанных показателей и критериев оценки эффективности деятельности определяются приказом Учредителя.

16. На основании заключения, указанного в пункте 12 настоящего Положения, Учредитель издает приказ о выплате заведующему организацией премии по итогам работы.

17. Рассмотрение вопросов о снижении размера премии по итогам работы, депремирования осуществляется комиссией Учредителя.

18. Устанавливаются следующие основания для снижения размера премии, депремирования по итогам работы:

Основания снижения размера премии, депремирования	Процент снижения премии, депремирования, %
Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него должностных обязанностей в отчетном периоде	до 100
Совершение прогула в отчетном периоде	100
Совершением своим действием или бездействием прямого материального ущерба организации в отчетном периоде	100
Наличие замечаний по срокам и качеству представления Учредителю отчетов, информации, других информационных материалов (в том числе по реализации муниципальных программ) в отчетном периоде	до 50
Наличие зафиксированных в установленном порядке случаев травматизма в организации в отчетном периоде	до 100
Наличие обоснованных жалоб на заведующего со стороны работников организации, обучающихся, воспитанников, их родителей (законных представителей) в отчетном периоде	до 50
Наличие фактов нецелевого, неэффективного использования бюджетных средств в отчетном периоде	от 10 до 100
Наличие просроченной кредиторской задолженности в отчетном периоде	от 50 до 100
Наличие штрафов и пени по перечислениям в государственные внебюджетные фонды в отчетном периоде	30
Нарушение правил ведения бюджетного (бухгалтерского) учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленные в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности в отчетном периоде	от 50 до 100
Выявление в организации нарушений правил пожарной, антитеррористической безопасности, безопасной перевозки детей в отчетном периоде	от 50 до 100

Наличие фактов нарушения условий осуществления лицензированных видов деятельности организации, требований нормативных правовых актов по результатам проверок в отчетном периоде	от 15 до 50
Выявление нарушений трудового законодательства по результатам проведенных проверок контрольно-надзорными органами, Учредителем: 1) в сфере оплаты и охраны труда работников учреждения в отчетном периоде	от 80 до 100
2) другие нарушения в сфере трудового законодательства в отчетном периоде	до 50
Неисполнение условий Соглашений, заключенных между организациями и Учредителем	до 100

19. Неиспользованные средства годового премиального фонда заведующего организацией, указанного в п. 12 настоящего Положения, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам организации.

20. Выплата премий по итогам работы производится пропорционально отработанному времени.

21. На премию не начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

6. Материальная помощь

22. Из фонда оплаты труда работников организации заведующему организацией, проработавшим не менее 6 месяцев, по письменному заявлению выплачивается материальная помощь в текущем финансовом году в размере 1,29 должностного оклада. Материальная помощь выплачивается, ко времени ежегодного оплачиваемого отпуска.

23. Материальная помощь, указанная в настоящем разделе Положения, и должностной оклад не образуют новый должностной оклад.

24. На материальную помощь не начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7. Порядок использования средств экономии фонда оплаты труда

25. Средства экономии фонда оплаты могут быть использованы на следующие цели:

- 1) премирование за выполнение особо важных и срочных работ;
- 2) единовременные выплаты при торжественных и траурных событиях (размер указанной выплаты устанавливается в соответствии с приказом Управления образования, опеки и попечительства муниципального образования «Каргасокский район»).

26. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

27. При определении размера премии за выполнение особо важных и срочных работ должны учитываться следующие основания:

- степень важности выполненной работы;
- качество результата выполненной работы;
- оперативность выполнения работы.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 10485556620218183357344113440560018432977890945

Владелец Петлина Елена Анатольевна

Действителен с 16.05.2024 по 16.05.2025