



Согласовано:
Председатель Профсоюзного комитета
МКДОУ «Новоукраинский детский сад «Теремок»
 Куленбаева О.С.

Утверждаю:
Заведующая МКДОУ
«Новоукраинский детский сад «Теремок»
 Таран М.П.



Рассмотрено на заседании
трудового коллектива
протокол № 9 от «01» ноября 2018 г.

Положение об оплате труда работников МКДОУ «Новоукраинский детский сад «Теремок»

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников МКДОУ «Новоукраинский детский сад «Теремок» (далее именуется - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 N 275-П "О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений", Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на текущий год и иными нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и Чесменского муниципального района, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

Положение определяет порядок установления оплаты труда работников МКДОУ «Новоукраинский детский сад «Теремок» (далее именуется - организация).

Положение является основой для разработки Положений об оплате труда работников МКДОУ «Новоукраинский детский сад «Теремок».

1. Система оплаты труда работников МКДОУ «Новоукраинский детский сад «Теремок», (далее именуется - работники) устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера (утвержден Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»);
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера (утвержден Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»);
- 7) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы;
- 8) фонда оплаты труда на соответствующий календарный год;
- 9) настоящего Положения;
- 10) рекомендаций Челябинской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений;
- 11) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально -

трудовых отношений;

12) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии) либо иного представительного органа работников.

2. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются - ПКГ);

2) порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда руководителей муниципальных образовательных организаций, (далее именуется - руководитель организации), заместителей руководителя организации, порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю организации.

4) заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников соответствующей организации на соответствующий финансовый год, а также из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Правительством Российской Федерации.

4. Система оплаты труда работников районных бюджетных и казенных организаций устанавливается в Положении об оплате труда работников образования Чесменского муниципального района, утверждаемая постановлением Главы Чесменского муниципального района по представлению начальника муниципального казенного учреждения Управление образования, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении бюджетных организаций и осуществляющий функции и полномочия главного распорядителя бюджетных средств в отношении казенных организаций.

5. Установление в муниципальных учреждениях систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

6. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

1. Обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

2. Применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

3. Обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

4. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников муниципальных учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Годовой фонд оплаты труда учреждений, финансируемых за счет средств местного бюджета, формируется с учетом нормативов штатной численности работников этих учреждений согласно Постановлению главы Чесменского муниципального района от 23.03.2018 г. № 207 «Об утверждении Методики определения штатной численности работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Чесменского муниципального района», рекомендуемых минимальных окладов, установленных настоящими Методическими рекомендациями, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера не менее 30 % от средств на оплату труда.

При этом годовой фонд оплаты труда на каждого работника (физическое лицо) не может быть меньше установленного МРОТ (минимального размера оплаты труда), а количество работников (физических лиц) не должно превышать нормативы штатной численности. Для определения дополнительного фонда на доведение до МРОТ на очередной финансовый год, количество работников - физических лиц учитывается исходя из их фактического среднегодового количества (с учетом оптимизации численности работников).

Нормативы штатной численности - это регламентированная численность работников, необходимая для качественного выполнения установленного объема работы в определенных организационно-технических условиях.

В нормативную численность работников по каждому виду учреждений включено количество штатных единиц, необходимое для реализации его функций.

Нормативы штатной численности работников служат основой для определения фонда оплаты труда, а для учреждений составления штатных расписаний. Учреждение самостоятельно устанавливает свое штатное расписание и имеет право вместо одних должностей, предусмотренных примерными типовыми штатами, устанавливать в штатном расписании другие должности, или утверждать его, придерживаясь других принципов в зависимости от реализуемой образовательной программы, от выполняемых функций в пределах выделенных ему средств.

В муниципальных учреждениях, где нормативная численность зависит от объемных показателей работы, устанавливается в соответствии с примерными типовыми штатами.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не должна превышать 40%.

8. Дополнительно на фонд оплаты труда педагогических работников выделяются средства на реализацию указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012

года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», исходя из планов мероприятий («дорожной карты»), «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Челябинской области, утвержденных Постановлением Законодательного собрания Челябинской области от 26.03.2014 № 1949 «О принятии Стратегии социально экономического развития Челябинской области до 2020 года».

9. Годовой фонд оплаты труда, утверждаемый учреждению на очередной финансовый год, не может быть меньше утвержденного в предшествующем финансовом году при условии сохранения штатной численности работников и объема оказываемых услуг.

10. Настоящее Положение распространяется на работников МКДОУ «Новоукраинский детский сад «Теремок» и регулирует порядок оплаты труда работников организации за счет средств бюджета Чесменского муниципального района, областного бюджета, федерального бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1. Основные условия оплаты труда

11. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников устанавливается в соответствии с ПКГ согласно приложениям N 1 - 5 к настоящему Положению.

12. Должностной оклад устанавливается работникам, относящимся к категории рабочих, специалистов и служащих, педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени.

Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы.

Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы и (или) педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

13. Работникам организаций могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее именуется - персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта образовательной организации и прочим организациям управления образования с учетом мнения представительного органа работников организации и в соответствии с приказом руководителя организации в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в данной организации, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

14. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 5 и 6 настоящего Положения.

15. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера, учитывающие особенности деятельности организации (специфику работы), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

Абсолютный размер каждого вида выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, установленный работнику, исчисляется отдельно и учитывается в заработной плате работника суммарно.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера конкретному работнику устанавливаются приказом руководителя организации в соответствии с Положением об оплате труда работников организации и производятся в пределах фонда оплаты труда.

16. Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах, тарифицированным не ниже 6 разряда, оплата труда которых осуществляется в соответствии с ПКГ, оклад устанавливается приказом руководителя организации по 4 квалификационному уровню согласно приложению N 1 к настоящему Положению.

2. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

17. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником организации с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, рекомендуется производить оплату из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему учебной нагрузки или педагогической работы.

Исключением являются случаи выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемые согласно пункту 2.2 приложения 2 к приказу Минобрнауки России N 1601 педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов, установленной за ставку заработной платы в неделю (примечание 4 приложения 1 к приказу Минобрнауки России N 1601).

Помимо оплаты труда за фактический объем учебной нагрузки, педагогическим работникам организации согласно пункту 2.3 приложения к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. N 536 (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016г., регистрационный N 42388) могут устанавливаться размеры дополнительной оплаты за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие дополнительные виды работы, не входящих в должностные обязанности, но непосредственно связанных с образовательной деятельностью, с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты), которые устанавливаются организацией самостоятельно в процентах или коэффициентах и определяются из размера ставки заработной платы, предусмотренной по каждому квалификационному уровню ПКГ.

Исчисление заработной платы педагогических работников осуществляется в следующем порядке:

1) месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

2) в таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу в другой образовательной организации, осуществляемая на условиях совместительства;

3) установление учебной нагрузки осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, проводимой на начало учебного года.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

4) объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов) и устанавливаются только с их письменного согласия;

5) об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

6) установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года;

7) учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников;

8) за время работы в каникулярный период обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

18. Оплата труда работников, 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.

19. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора

20. Для учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в месяц, рекомендуется применять унифицированную форму (Тарификационный список работников).

3. Порядок и условия почасовой оплаты

21. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

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

2) за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательном учреждении;

3) за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

22. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

23. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной (или шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на количество рабочих дней в неделю, а затем на 12 (количество месяцев в году).

24. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим

увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

25. 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 Российской Федерации, Челябинской области, Чесменского муниципального района, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

26. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

27. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам организаций, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

28. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями работы, размеры выплат установлены (приложение № 6);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

29. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ; ФЗ от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (с изменениями и дополнениями); Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 N 870 "Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда".

Повышение оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда в размере 4 процентов, 8 процентов, 12 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (с изменениями и дополнениями с целью разработки и реализации программы действия по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок, включая установленные работнику выплаты компенсационного (кроме районного коэффициента) и стимулирующего характера. Районный коэффициент применяется в размере 15%

30. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации следующим образом:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных, предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

5) Размеры возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором

6) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

31. Работникам, получающим оклад (должностной оклад), размер доплаты составляет 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;

1) повышенная оплата сверхурочной работы составляет 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) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" и составляет в размере до 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время (части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время) определяется путем деления оклада (должностного оклада)

работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

32. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются в Положении об оплате труда работников соответствующей организации, утверждаемого руководителем организации, в соответствии с приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственной (муниципальной) организации при введении эффективного контракта» и настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников

33. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников организаций.

К выплатам, характеризующим результаты труда работников организации, относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за участие в экспериментах, конкурсах, конференциях, соревнованиях, проектах, мероприятиях, инновационной деятельности, за работу с детьми из неблагополучных семей, детьми- сиротами, детьми оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья, за создание элементов образовательной инфраструктуры, за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях);

выплаты за качество выполняемых работ (за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися, успешность процесса развития, социализации и воспитания обучающихся, за качественное взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся, за качественное информационное обеспечение образовательного процесса, за качественное обеспечение сопровождения и функционирования образовательного процесса, за работу с малоопытными педагогами (наставничество), за выполнение особо важных и ответственных работ);

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников (за работу, связанную с индивидуальным обучением на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения), за работу в группах, классах обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении. Выплаты устанавливаются пропорционально количеству часов, утвержденных для обучения);

К выплатам, учитывающим индивидуальные характеристики работников организаций, относятся:

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

надбавка молодым специалистам;

надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области в размере до 25 процентов оклада (должностного оклада) в соответствии с перечнем должностей специалистов, определенных приложением к «Положению об установлении систем оплаты труда работников районных бюджетных, автономных и казенных учреждений», утвержденное постановлением Главы Чесменского муниципального района от 17 февраля 2017 г. №70.

Выплаты стимулирующего характера, отражающие результаты труда, работникам организации устанавливаются в зависимости от результатов и качества работы, а также их

заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организаций в целом, устанавливаемых на основании критериев и показателей стимулирования труда работников организации, устанавливаемых приказом руководителя организации по согласованию с представительным органом работников (Приложение № 7,8,9,10).

Выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников организации:

надбавка за работу в общеобразовательных организациях, отдельных классах, группах, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (приложение №6);

надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах Чесменского муниципального района в размере до 25 процентов оклада (должностного оклада) (приложение №7).

Выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работникам по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций (приложение №7)

34. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций Министерства образования и науки Челябинской области. Определение размера выплат, учитывающих особенности деятельности организации и отдельных категорий работников, и выплат за интенсивность и высокие результаты работы производить с учетом норм учебной нагрузки с применением коэффициентов специфики и приоритетности предметов.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации в части оказания услуг (выполнения работ), а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации "дорожных карт" значений целевых показателей развития соответствующих отраслей. При разработке показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников следует учитывать методические рекомендации, предусмотренные в письмах Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 г. N АП-1073/02.

Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются руководителем организации в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложениям N7,8,9,10,15 к настоящему Положению и локальными нормативными актами организации.

35. Установление (изменение) размера выплат стимулирующего характера за стаж работы, квалификационной категории производится:

1) при увеличении общего стажа работы (стажа педагогической работы) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на установление выплаты;

2) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за стаж работы, квалификационной категории в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

36. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в соответствии с показателями и критериями эффективности работы, измеряемыми качественными и количественными показателями, утверждаемыми руководителем организации, в пределах фонда оплаты труда соответствующей организации и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

При разработке показателей и критериев эффективности работы руководителям рекомендуется учитывать методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения России от 28.06.2013 N 421, приказом Министерства труда России от 01.07.2013 N 287 и приказом Министерства культуры России от 28.06.2013 N 920, письмом Министерства образования и науки России от 20.06.2013 N АП-1073/02

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Доплата за специфику работы в отдельных организациях, классах, группах и за проверку письменных работ производится с учетом установленных норм учебной нагрузки.

37. Решение о повышении или снижении размера выплат стимулирующего характера принимается руководителем соответствующей организации и оформляется приказом. Выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

38. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальной организации, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

39. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

40. Механизм и процедура распределения стимулирующего фонда для работников на основании перечня показателей эффективности определяется локальными актами организации. При этом выработка и принятие решений по распределению стимулирующего фонда оплаты труда с учетом утвержденных показателей эффективности деятельности работников также должна осуществляться с обязательным привлечением представителей трудового коллектива и профсоюзных организаций - комиссией.

41. Персональный состав комиссии в количестве не менее 5 человек утверждается приказом руководителя.

42. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговые оценочные листы, протоколы с указанием размера денежной выплаты каждому работнику за установленный период. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

43. С момента ознакомления работника с решением комиссии (оценочным листом, протоколом) в течение трех дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

44. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ руководителя организации. Приказ является основанием для начисления выплат стимулирующего характера работникам организации.

45. Руководители образовательных организаций в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций, совершенствование системы оплаты труда педагогических и иных работников осуществляют путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), так, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы в образовательных организациях составляли не ниже 70 процентов.

6. Условия выплаты материальной помощи.

46. Условия и порядок оказания материальной помощи работнику устанавливаются локальными нормативными актами организаций.

7. Порядок и условия оплаты труда руководителей организаций, их заместителей

47. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

48. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

49. Оценка сложности труда руководителей организаций, масштаба управления и особенностей деятельности организации, осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства организацией. Показатели оценки сложности руководства организацией приведены в (приложении №11) к настоящему Положению и устанавливаются приказом начальника Управления образования администрации Чесменского муниципального района.

В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителей и значимости организации (приложение №12).

Группа по оплате труда руководителей организаций утверждается приказом начальника Управления образования администрации Чесменского муниципального района.

50. Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя организации, масштаба управления и особенностей деятельности организации, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства организацией.

51. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе [типовой формы трудового договора](#), утвержденной [постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329](#) «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

52. Размеры должностных окладов руководителей организаций по типам муниципальных организаций и группам по оплате труда установлены в **приложении 13** к настоящему Положению.

53. Руководитель организации может осуществлять педагогическую работу на условиях включения в тарификацию, а также в случае замещения временно отсутствующего педагогического работника на условиях почасовой оплаты, в объеме не более 300 часов в год на основании заявления руководителя организации, согласованному с начальником Управления образования администрации Чесменского муниципального района. Если замещение отсутствующего работника осуществляется свыше двух месяцев, то оплата труда руководителя со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением тарифицируемой учебной нагрузки, но не более 300 часов в год на основании заявления руководителя организации, согласованному с начальником Управления образования администрации Чесменского муниципального района.

54. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей организаций, их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется управлением образования, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих организаций, в кратности от 1 до 7.

55. Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников образования, формируется за счет всех финансовых источников. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

56. Должностной оклад руководителя организации, находящегося на капитальном ремонте, устанавливается не более 50 % по 4 группе оплаты труда соответствующего типа организации.

57. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются руководителем организации на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этой организации.

58. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю организации в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела V настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре на основании приказа начальника Управления образования администрации Чесменского муниципального района, осуществляющего функции и полномочия учредителя бюджетных организаций и главного распорядителя средств бюджета, в ведении которых находятся казенные организации.

59. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю организации в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела VI к настоящему Положению.

Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера, устанавливаются приказом начальника Управления образования администрации Чесменского муниципального района, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации и его руководителя.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным организациям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

60. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, устанавливаются руководителем организации в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективными

договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, с учетом раздела VI к настоящему Положению.

61. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя осуществляются в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой муниципальным организациям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

8. Заключительные положения

62. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации и вступает в силу после утверждения руководителем организации. Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

63. Основной персонал организации - работники организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал организации - работники организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал организации - работники организации, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники организации, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации.

64. Управление образования администрации Чесменского муниципального района устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организаций в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

65. Средства, предусмотренные в бюджете Чесменского муниципального района на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, подведомственных управлению образования, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций в пределах выделенных средств.

66. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

67. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, и средств местного бюджета на оказание муниципальных услуг в рамках муниципального задания, утвержденных Управлением образования администрации Чесменского муниципального района, из средств от приносящей доход деятельности, и средств государственных внебюджетных фондов. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться организацией на выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в пределах фонда оплаты труда на календарный год. Руководитель образовательной организации несет персональную ответственность за превышение выплат работникам сверх установленного фонда оплаты труда на календарный год.

68. Работнику учреждения может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов (без учета уральского коэффициента) в пределах экономии фонда

оплаты труда, не относящаяся к выплатам стимулирующего характера, на основании его личного заявления в следующих случаях:

при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, авария, наводнение);

в иных случаях при наличии уважительных причин, таких как трудная жизненная ситуация, сложные семейные обстоятельства (подтверждается документально)

оказание материальной помощи в связи со смертью близкого родственника (родителей, мужа, жены, детей) (подтверждается документально).

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю организации принимает начальник Управления образования администрации Чесменского муниципального района на основании письменного заявления руководителя организации.

69. В пределах экономии фонда оплаты труда организации на очередной финансовый год работникам организации, включая руководителей, могут выплачиваться единовременные премии в размере до двух должностных окладов в следующих случаях:

в связи с юбилейными датами (50,55 и каждые последующие 5 лет со дня рождения) с учетом стажа работы в образовательных организациях не менее пяти лет;

в связи с выходом на пенсию с учетом стажа работы в образовательных организациях;

в связи с профессиональными праздниками;

При определении стажа работы учитывается общий (суммарный) стаж работы в образовательных организациях, включая случаи их реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения и преобразования;

70. Согласно закона от 31.11.2004 года №324-ЗСО «О библиотечном деле» библиотечным работникам предусмотрена мера социальной поддержки в виде ежегодной выплаты лечебного пособия в размере одного должностного оклада библиотекаря.

71. Молодым специалистам выплачивается единовременное пособие в размере 20 000 рублей при поступлении на работу в образовательную организацию в год окончания учебного заведения по очной форме обучения. Единовременное пособие выплачивается по основному месту работы.

72. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель организации может отменить (приостановить), уменьшить выплату стимулирующих надбавок, доплат и выплату единовременных премий, материальной помощи, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

73. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается приказом руководителя организации с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

74. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенном коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

75. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня

76. Отпуска. Согласно ст.ст. 114, 115 Трудового кодекса РФ работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим работникам образовательных организаций согласно Постановления Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 установлена удлиненная продолжительность ежегодных основных оплачиваемых отпусков в размере от 42 до 56 в зависимости от занимаемой должности.

Всем остальным категориям работников установлении продолжительность отпуска 28 календарных дней.

77. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом ст.ст.116-119 и иными федеральными законами:

1) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда Ст.117 ТК РФ (вред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ) Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда а отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда составляет 7 календарных дней;

2) работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.119 ТК РФ, Приказа Минфина РФ от 29 июля 2002 года № 154) продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);

3) работникам замещающим должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих (с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от

29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих») предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет определяемый коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка продолжительностью до 15 календарных дней.

Приложение №1
к Положению
об оплате труда работников МКДОУ
«Новоукраинский детский сад «Теремок»

**Оклады
работников образовательной организации
по квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Коэффициент	Рекомендуемый размер оклада (рублей)
	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
	1 квалификационный уровень		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	1	3700
	Дворник		
	Сторож		
	Кухонный работник		
	Машинист по стирке и ремонту спец. одежды (белья)		
	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
	1 квалификационный уровень		
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, Повар	1,22	4500

В случае отсутствия профессии, определенных штатным расписанием муниципального учреждения, в Перечне профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденном приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», руководитель муниципального учреждения самостоятельно определяет размер оклада (должностного оклада) и утверждает его приказом по муниципальному учреждению.

Приложение 2
к Положению

об оплате труда работников МКДОУ
«Новоукраинский детский сад «Теремок»

**Оклады
работников муниципальных образовательных организаций
по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей
руководителей, специалистов и служащих**

(руб.)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Коэффициент	Рекомендуемый размер оклада (рублей)
Общетраслевые должности служащих второго уровня			
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	1,35	5000

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников МКДОУ
«Новоукраинский детский сад «Теремок»

**Оклады
работников профессиональной квалификационной группы должностей работников
образования
учебно-вспомогательного персонала по квалификационным уровням**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Коэффициент	Рекомендуемый размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	1,22	4500

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала второго уровня**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Коэффициент	Рекомендуемый размер оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	1,35	5000

Приложение 4
к Положению
об оплате труда работников МКДОУ
«Новоукраинский детский сад «Теремок»

Оклады
Работников по профессиональной квалификационной группе должностей медицинских работников муниципальных образовательных организаций

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Коэффициент	Рекомендуемый размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
2 квалификационный уровень	Медицинская диетическая сестра	1,22	4500
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу	1,35	5000

Приложение 5
к Положению
об оплате труда работников МКДОУ
«Новоукраинский детский сад «Теремок»

Оклады
По профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных образовательных организаций

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
3 квалификационный уровень	Воспитатель	2,6	9600

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением	3	11100

Приложение 6
к Положению
об оплате труда работников МКДОУ
«Новоукраинский детский сад «Теремок»

**Выплаты за работу в особых условиях, отклоняющихся от нормальных работникам
МКДОУ «Новоукраинский детский сад «Теремок»**

Выплаты за работу в особых условиях устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации и осуществляются из базовой части фонда оплаты труда.

Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях, отклоняющихся от нормальных
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда при наличии аттестации рабочих мест	
с тяжелыми и вредными условиями труда	от 0,4 до 0,12
за работу в ночное время	Не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст. 113 ТК РФ
повышенная оплата сверхурочной работы	Производится работнику 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.
доплата за совмещение профессий (должностей)	Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.
2. Повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных производится работникам муниципальных учреждений за специфику работы в отдельных учреждениях, классах и с отдельными учащимися, рассчитывается в следующих размерах к окладу (должностному окладу) :	
За работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся, воспитанников с	

ограниченными возможностями здоровья, работникам, непосредственно занятым в специальных (коррекционных) классах, группах	0,20
За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) педагогическому персоналу	0,20

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Приложение №7
к Положению
об оплате труда работников МКДОУ
«Новоукраинский детский сад «Теремок»

Перечень, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, устанавливаемых работникам образовательных организаций

1. Надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах (к должностному окладу, с учетом фактической нагрузки)

Таблица 1

Наименование должностей	Коэффициент доплаты
В соответствии с перечнем должностей специалистов, определенных постановлением Главы Чесменского муниципального района от 17.02.2017 г. №70	до 0,25

2. Ежемесячная надбавка к заработной плате молодым специалистам образовательных организаций по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

Таблица 2

Категория работников	Надбавка к заработной плате
Молодые специалисты из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной	до 20% (от должностного оклада) (муниципальная

группе должностей педагогических работников, окончивших профильное учебное заведение.	программа «Развитие образования в Чесменском муниципальном районе»)
---	---

К молодым специалистам относятся выпускники высшего и среднего специального учебного заведения, закончившие полный курс обучения (по очной, форме) и защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные экзамены и работающие в течение трех лет после трудоустройства непосредственно в образовательных организациях в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией, приступившим к работе не позднее 1 октября года окончания очного отделения учебного заведения.

Таблица 3

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1	2	3
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:	
1)	За сложность, напряженность	до 100
2)	За выполнение особо важных (срочных работ)	до 20
2.	Выплаты за качество выполняемых работ:	
1)	За личный вклад работника в достижение эффективности работы организации	до 100
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:	
1)	За наличие ученой степени: - «кандидат наук» по профилю образовательной организации;	до 3
2)	За наличие почетного звания, спортивного звания, знака отличия в сфере образования и науки: - «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный учитель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам организаций - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;	до 3

	- «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»; медаль К.Д.Ушинского, медаль Л.С. Выготского, почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры», золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, «Почетная грамота министерства образования и науки Российской Федерации», «Почетная грамота министерства образования и науки Челябинской области »	
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет:	
1)	Педагогическим работникам за стаж работы в отрасли, при стаже работы:	
	- от 5 до 10 лет;	до 3
	- от 10 до 15 лет;	до 4
	- от 15 лет и выше	до 5
5.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников:	
1)	Педагогическим работникам: - за 1 квалификационную категорию - за высшую квалификационную категорию	5 10
6.	Премияльные выплаты по итогам работы:	
1)	По итогам работы за отчетный период	до 100
2)	По итогам работы за отчетный период учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу	до 150

Примечания

Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной занимаемой должности.

В стаж работы для выплаты надбавки засчитывается в календарном исчислении время работы в данных должностях; время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет; периоды военной службы в порядке, установленном федеральным законодательством.

Для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки к должностному окладу за выслугу лет, указанные периоды суммируются независимо от перерывов в работе. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей

и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливается приказом руководителя учреждения в соответствии с разработанными показателями, оценивающими эффективность труда работника. Выплаты, установленные подпунктом 5 пункта 1 настоящего приложения, производятся пропорционально фактически отработанному времени.

Право на изменение размера стимулирующих выплат при изменении стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.
- При наступлении у работника права на изменение размера данных стимулирующих выплат в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Приложение №8
к Положению
об оплате труда работников МКДОУ
«Новоукраинский детский сад «Теремок»

Положение о выплате надбавок и стимулирующих доплат специалистам МКДОУ «Новоукраинский детский сад «Теремок»

1. Настоящее Положение предусматривает порядок оплаты труда и определяет общие принципы осуществления материального стимулирования творческой активности специалистов ДОУ, качественного выполнения должностных обязанностей, заданий особой важности и сложности, усиления их социальной защищенности.

2. Система оплаты труда специалистов ДОУ устанавливается с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Оплата труда работников включает:

оклады (должностные оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

3. Оклад (должностной оклад) специалистам ДОО устанавливается в зависимости от квалификации, стажа работы в соответствии с Перечнем должностей по профессионально квалификационной группе руководителей, специалистов и служащих.

1. В пределах фонда оплаты труда предусматриваются специалистам и служащим следующие стимулирующие выплаты:

1) за работу в сельской местности в размере до 25% к окладу (должностному окладу).
2) работникам, имеющим государственные награды, ученую степень доктора наук или кандидата наук, звания устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук до 20%
- за звание «Отличник народного образования» до 20%;
- за звание «Почетный работник общего образования» до 20%;
- грамота Министерства образования и науки РФ до 15%;
- грамота Министерства образования и науки Челябинской области до 10 %.

3) ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде до 100 % от должностного оклада.

4) ежемесячная надбавка за качество и интенсивность до 100% от должностного оклада.

5) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, и служащих за общий стаж работы по специальности производится:

от 5 до 10 лет - 10 % (к должностному окладу)

от 10 до 20 лет - 20 % (к должностному окладу)

свыше 20 лет - 30 % (к должностному окладу)

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

3. Премия по результатам работы может выплачиваться - за месяц, квартал, полугодие, год.

4. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 15% (уральский коэффициент) начисляются на фактический месячный заработок, включая доплаты и надбавки.

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со ст. 149 ТК РФ:

4) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

5) доплата за расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

6) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы. Размер доплаты и срок, определяются по соглашению сторон трудового договора

7) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день производится доплата в двойном размере или вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

8) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере до 35% от должностного оклада. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5. Работникам, проработавшим неполный месяц, доплата за совмещение должностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника начисляется в установленном размере пропорционально отработанному времени.

6. Работнику учреждения может быть оказана материальная помощь в размере до двух должностных окладов (без учета уральского коэффициента) в пределах экономии фонда оплаты труда, не относящаяся к выплатам стимулирующего характера, на основании его личного заявления в следующих случаях:

- 1) оказание материальной помощи при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, авария, наводнение);
- 2) оказание материальной помощи при наличии уважительных причин, таких как трудная жизненная ситуация, сложные семейные обстоятельства (подтверждается документально);
- 3) оказание материальной помощи в связи со смертью близких родственников (родители, мужа, жены, детей) (подтверждается документально);

7. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

8. В пределах экономии фонда оплаты труда учреждения на очередной финансовый год работникам учреждения могут выплачиваться единовременные премии в размере до двух должностных окладов в следующих случаях:

- 1) в связи с юбилейными датами (50, 55 и каждые последующие 5 лет со дня рождения) с учетом стажа работы в данной организации не менее трех лет;
- 2) в связи с профессиональными праздниками;
- 3) в связи с выходом на пенсию с учетом стажа работы в данной организации.

При определении стажа работы учитывается общий (суммарный) стаж работы в данной организации.

9. При отсутствии или недостатке фонда оплаты руководитель может отменить (приостановить), уменьшить выплату стимулирующих надбавок, доплат и выплату единовременных премий, материальной помощи, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

10. Оплата труда и иные выплаты, установленные настоящим Положением, производятся с учетом районного коэффициента (материальная помощь без учета уральского коэффициента).

11. Условия оплаты труда начальника и его заместителей.

Заработная плата начальника и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад заместителей начальника устанавливаются руководителем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда, руководителю, его заместителям, производятся на основании оценки деятельности за отчетный период (квартал) в соответствии с целевыми показателями эффективности работы.

12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не более 28 календарных дней.

Приложение № 9
к Положению
об оплате труда работников МКДОУ
«Новоукраинский детский сад «Теремок»

Положение о распределении стимулирующих выплат по результатам труда работникам МКДОУ «Новоукраинский детский сад «Теремок» (премии)

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», Законом Челябинской области и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников образовательной организации к повышению качества образовательного процесса.

1.2. Распределение выплат стимулирующего характера работникам (кроме руководителя образовательной организации) по результатам труда производится руководителем образовательной организации по согласованию со специально созданными комиссиями и профсоюзным органом (при наличии такового - далее Комиссия).

1.3. Локальный акт «Положение о распределении стимулирующих выплат по результатам труда работникам образовательной организации» утверждается приказом руководителя образовательной организации на учебный год.

1.4. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам устанавливается на основании приказа руководителя образовательной организации.

1.5. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

1.6. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МКДОУ «Новоукраинский детский сад «Теремок» устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников образовательной организации, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

1.7. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ведется с участием Комиссии, действующей на основе Положения, утвержденного приказом по образовательной организации, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

1.8. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников учитываются результаты, полученные в рамках профессиональной оценки деятельности, представляемые руководителем муниципальной образовательной организации, результаты самооценки работника в соответствии с представленными руководителем результатов, полученных в рамках государственно-общественной оценки деятельности работников со стороны трудового коллектива школы, обучающихся, воспитанников и их родителей (законных представителей), представляемые комиссией образовательной организации.

1.9. Руководитель образовательной организации представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальной образовательной организации, 1 раз в полугодие (квартал).

1.10. Порядок рассмотрения Комиссией вопроса о стимулировании работников образовательной организации устанавливается данным документом.

1.11. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательной организации, осуществляются в виде премий (выдаются одновременно на основе отдельно утвержденных показателей за какое-либо значимое

достижение, например, за победу в конкурсе) или в виде стимулирующих надбавок, размер которых определяется по итогам за предыдущие полугодие (квартал), а периодичность выплаты указывается в приказе руководителя образовательной организации. Выплата осуществляется единовременно, раз в полугодие (квартал). Выплата стимулирующих надбавок и премий работникам образовательной организации осуществляется на основе утвержденных критериев и показателей.

1.12. Показатели для выплаты премий работникам образовательной организации и фиксированные размеры премий по результатам их устанавливаются по методике, приведенной в п.2.11.

1.13. При определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда работникам образовательной организации каждому показателю устанавливается одинаковая первоначальная балльная оценка, равная 1.

1.14. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников образовательной организации 1 раз в полугодие (квартал) производится подсчет баллов за соответствующий период (полугодие, предыдущую учебную четверть) по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником;

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на выплату поощрительных надбавок (ФОТ надбавок), запланированный на полугодие (квартал) за минусом суммы, необходимой на уплату ЕСН, делится на общую сумму баллов, набранную работниками образовательной организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

Например, ФОТ надбавок, за минусом суммы, необходимой для уплаты ЕСН, на квартал составляет 250000 руб., а общая сумма баллов, набранная работниками МОУ= 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 руб.: 1000 = 250 руб.

После этого денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника образовательной организации, включая руководителя, и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на текущее полугодие (квартал). Поощрительные выплаты выплачиваются единовременно, что определяется данным Порядком и приказом руководителя образовательной организации в отношении работников и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательной организации.

1.15. При изменении в течение периода, размера стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации, производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

3. Регламент участия Комиссии в распределении стимулирующих выплат работникам

1.16. Комиссия в соответствии с Положением участвует в распределении стимулирующих выплат работникам образовательной организации.

1.17. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации в части установления стимулирующих выплат работникам рассматриваются Комиссией 1 раз в полугодие (квартал). Заседания Комиссии проводятся по этому вопросу в первой половине месяца с тем, чтобы передать решение администрации школы не позднее 20 числа месяца. Заседания проводятся в соответствии с действующим общим регламентом Комиссии.

1.18. На заседаниях Комиссия рассматривает и согласовывает:

- итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников образовательных организаций за предыдущий период, в котором администрацией образовательной организации должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов для оценки результативности работы по всем работникам;
- размеры выплачиваемых премий работникам образовательных организаций.

1.19. Определение денежного веса одного балла и рассчитанные на предстоящий период, исходя из денежного веса и из суммы баллов оценки результативности работы, размеры поощрительных надбавок всем работникам образовательной организации, включая руководителей муниципальных образовательных организаций, производится в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников каждой муниципальной образовательной организации в зависимости от конкретного размера стимулирующей части фонда оплаты труда каждой муниципальной образовательной организации.

1.20. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов.

1.21. В специальную комиссию входят руководитель образовательной организации, члены Совета, а также могут входить представители творческих групп учителей, воспитателей и профсоюзной организации, представители трудового коллектива.

1.22. Комиссия имеет название - комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам образовательной организации или иное наименование, указывающее на характер деятельности комиссии.

1.23. В том случае, если такая комиссия не создается, функции комиссии выполняются Советом и администрацией образовательной организации.

1.24. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников образовательной организации в части соблюдения установленных Порядком критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты, для исправления и доработки.

1.25. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет оценочные листы с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Сразу после утверждения оценочных листов каждый работник образовательной организации должен быть ознакомлен с оценочным листом.

1.26. В течение 5 дней с момента ознакомления работника образовательной организации с оценочным листом с его баллами работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника образовательной организации о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работника образовательной организации может быть только факт (факты) нарушения установленных Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

1.27. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

1.28. По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

1.29. Утвержденные оценочные листы и данные по размерам премий работникам рассматриваются на заседании Комиссии по вопросу распределения стимулирующих выплат работникам 1 раз в полугодие (квартал), рекомендуется не позднее 20 числа. После принятия решения издается приказ руководителя образовательной организации об утверждении оценочных листов с суммами баллов по всем работникам образовательной организации и об утверждении размеров премий по результатам работы работникам на соответствующий период.

1.30. Приказ о стимулировании каждого работника образовательной организации с утвержденными размерами поощрительных надбавок передается в бухгалтерию для оплаты.

Приложение № 10
к Положению
об оплате труда работников МКДОУ
«Новоукраинский детский сад «Теремок»

**ПОРЯДОК
НА СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ МКДОУ «Новоукраинский
детский сад «Теремок»**

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам за результаты труда, непосредственно осуществляющим учебный процесс, устанавливаются специально созданной комиссией по представлению директора школы ежеквартально. На основании комиссионного решения руководитель образовательной организации издает приказ о назначении стимулирующих выплат. Основанием для назначения стимулирующих выплат служат показатели оценки качества, результативности эффективности работы. Разработка показателей должна способствовать устранению возможности субъективной оценки деятельности работников образовательных организаций и строится на принципах объективности и прозрачности. Размер стимулирующей выплаты должен определяться на основе объективной оценки эффективности и результативности труда. Правила определения стимулирующих выплат должны быть понятны каждому работнику.

При разработке показателей эффективности деятельности образовательных организаций руководителей и педагогических работников следует руководствоваться Методическими рекомендациями Министерства образования и науки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников. В соответствии с пунктом 23 приложения № 2 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

Основные показатели эффективности и результативности труда для категорий работников образовательной организации являются:

- качество обучения;
- здоровье обучающихся;
- воспитание обучающихся.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда для категорий работников образовательной организации, определяются в локальных правовых актах образовательной организации (или) в коллективных договорах, исходя из календарного графика проведенных мероприятий образовательных организаций за отчетный период.

Показатели оценки сложности руководства организацией

1. Показатели оценки сложности руководства образовательной организацией:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
	2	3	4
1	Количество обучающихся в образовательной организации	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
	Количество обучающихся в классах, группах реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья		0,5
	Количество обучающихся, находящихся на домашнем обучении		0,5
2	Количество детей-инвалидов в образовательной организации	Из расчета за каждого обучающегося	0,5
		Дополнительно за каждого обучающегося, охваченного дистанционным образованием	0,5
3	Количество работников в образовательной организации (на основании штатного расписания)	За каждого работника	1
		Дополнительно за каждого педагога с специальным образованием (для специальных) коррекционных образовательных учреждений	1
4	Количество профильных классов (только на уровне среднего общего образования)	За каждый класс	10
5	Наличие групп продленного дня	За каждую группу	До 25

6	Наличие групп кратковременного пребывания детей дошкольного возраста с численностью не менее 10 человек	За каждую Группу	До 20
7	Наличие структурного подразделения в образовательной организации (реализующего основные общеобразовательные программы - образовательные программы дошкольного образования и/или учебно-консультационного пункта)	За каждое указанное отделение	До 20
8	Наличие в образовательной организации паспортизированных компьютерных классов	За каждый класс	До 10
9	Наличие единой действующей локальной сети, включающей автоматизированные рабочие места администрации и педагогов		До 20
	Наличие единой действующей локальной сети, включающей рабочие места обучающихся в компьютерном классе	За каждый Класс	До 10
	Наличие действующего официального сайта образовательной организации		До 10
10	Наличие находящихся в работоспособном состоянии, оборудованных и регулярно используемых в образовательном процессе:	За каждый вид	
	- спортивного (физкультурного) зала		До 10
	- тренажерного зала		До 10
	- футбольного поля		До 10
	- волейбольной площадки		До 10
	- баскетбольной площадки		До 10
	- спортивной площадки или стадиона		До 15
	- лыжной базы		До 15
	- площадки по Правилам дорожного движения		До 10
	- полосы препятствия		До 10
	- тематической площадки		До 15
	- прогулочных (игровых) площадок (за каждую)		До 10

	- учебных мастерских		До 25
	- библиотеки		До 5
	- музея		До 5
	- актового зала		До 10
	- музыкального зала		До 10
	- кабинета изобразительной деятельности		До 5
	- комплекса (игрового, спортивного)		До 10
	- групповых ячеек (за каждую)		До 10
	- кабинета логопеда		До 5
	- кабинета психолога		До 5
11	Наличие медицинского кабинета	За каждый вид (при наличии лицензии на оказание данного вида услуг)	До 30
	Наличие иного отдельного помещения медицинской направленности (физиолечение, массаж и т.д.)		До 20
12	Наличие столовой, пищеблока	За каждый вид	До 20
13	Наличие функционирующих теплиц, сада, зимнего сада, огорода, пришкольного участка	За каждый вид	До 20
14	Наличие собственных, отдельно стоящих зданий: котельной (бойлера), очистных, гаражей, овощехранилищ и других сооружений хозяйственного назначения	За каждое здание (строение)	До 20
15	Наличие зданий, в которых реализуются образовательные программы (за исключением зданий (помещений), указанных в п. 10, 14)	За каждое здание (строение)	До 10
16	Наличие действующих автотранспортных средств	За каждый вид	До 10
17	Вклад педагогов образовательной организации в развитие в сфере образования	За каждый вид	До 10
18	Работа организации в режиме инноваций (ТЕМП)		До 20

19	Организация дополнительных платных образовательных услуг (внесенных в Устав и лицензию)	За каждый вид	До 15
20	Охват обучающихся в дополнительном образовании: - в образовательной организации; - в учреждения дополнительного образования	Из расчета за каждого обучающегося	0,5
21	Другие показатели, не учтенные, но значительно увеличивающие объем и сложность работы.	Организация курсов ЕГЭ, ОГЭ, ППЭ. Автошкола.	До 20

Приложение №12
к Положению
об оплате труда работников МКДОУ
«Новоукраинский детский сад «Теремок»

Группа по оплате труда и значимости организации:

Группа по оплате труда руководителей:

№ п / п	Тип (вид) образовательной организации	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от показателей оценки сложности руководства (баллы)									
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа	5 группа	6 группа	7 группа	8 группа	9 группа	10 группа
1.	Общеобразовательные организации;	700 и выше	свыше 500, но ниже 699	свыше 450, но ниже 499	свыше 370, но ниже 449	свыше 280, но ниже 349	свыше 220, но ниже 279	свыше 210, но ниже 249	свыше 180, но ниже 209	свыше 90, но ниже 179	ниже 90
2.	Дошкольные образовательные организации;	1000 и выше	свыше 800, но ниже 999	свыше 700, но ниже 799	свыше 600, но ниже 699	свыше 500, но ниже 599	свыше 400, но ниже 499	свыше 360, но ниже 399	свыше 260, но ниже 359	ниже 260	
3.	Организации дополнительного образования детей; организации доп. профессионального образования;	800 и выше	свыше 600, но ниже 799	свыше 500, но ниже 599	свыше 300, но ниже 499	свыше 200, но ниже 299	ниже 200				
4.	ДОЛ «Звездный»; МБУ ЦБУО.	250 и выше	свыше 100, но ниже 249	свыше 70, но ниже 99	ниже 70						

Порядок отнесения образовательной организации к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициентов значимости организации

1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год органом осуществляющим управление в сфере образования, в ведении которого находится образовательная организация, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных показателей сложности работы образовательной организации.

2. Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

3. Конкретное количество баллов, предусмотренных при оценке сложности, устанавливается органом, осуществляющим управление в сфере образования, в ведении которого находится образовательная организация.

4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:

по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;

по организациям дополнительного образования детей по списочному составу постоянно обучающихся на 1 сентября. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования дети, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз;

5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы при установлении суммы баллов в дошкольных образовательных организациях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

6. За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта. Должностные базовые оклады заведующих МКДОУ при применении расчетных коэффициентов будут ниже действующих базовых окладов, условия оплаты труда которых остаются прежние, базовые оклады на новый расчетный период остается без изменения.

При установлении коэффициента значимости суммируется его сотая часть, но при этом суммарный размер коэффициента устанавливается не более 1,1 размера. В случае изменения должностного оклада руководителя организации с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада.

Приложение №13
к Положению
об оплате труда работников МКДОУ
«Новоукраинский детский сад «Теремок»

Размеры должностных окладов руководителей организаций по типам муниципальных организаций и группам по оплате труда:

№ п / п	Тип (вид) образовательной организации	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от количества баллов (рублей)									
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа	5 группа	6 группа	7 группа	8 группа	9 группа	10 группа
1.	Общеобразовательные организации;	40000	36500	27500	25500	24000	23500	22100	21000	17200	11300
2.	Дошкольные образовательные организации;	24150	22150	21000	19500	19000	18500	17500	16000	13500	
3.	Организации дополнительного образования детей; организации дополнительного профессионального образования;	24500	22500	20500	14000	12000	10000				
4.	Детский оздоровительный лагерь; Централизованная бухгалтерия учреждений образования	18000	16500	14000	12000						

Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера, характеризующих результаты труда руководителей организаций всех типов, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Управление образования, а также иных стимулирующих выплат

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера, характеризующих результаты труда руководителя образовательной организации всех типов, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Управление образования, а также иных стимулирующих выплат (далее - Положение) регулирует порядок установления стимулирующих выплат руководителям дошкольных, общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования и

1.2. Положение разработано в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального Закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются на основании Протокола Комиссии Управления образования и оформляются приказом начальника Управления образования.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Размер стимулирующих выплат устанавливается в процентах к должностному окладу (выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников) или в рублях (выплаты, характеризующие результаты труда) и определяется в зависимости от объема работ, сложности, важности, времени выполнения.

1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты характеризующие результаты труда работников и выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников организации:

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер выплаты
1	2	3
1	Выплаты, характеризующие результаты труда	
1.1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: 1. надбавка за интенсивность труда: - обеспечение доступности и открытости информации об образовательной организации (официальный сайт, bas.gov.ru, zakupki.gov.ru, КПОМО, публикации в СМИ); - подготовка обучающихся-победителей и призеров конкурсов, смотров, фестивалей, соревнований, выставок на муниципальном, региональном, федеральном, международном	

уровне;

- Доля обучающихся, охваченных дополнительными общеобразовательными общеразвивающими программами, в общей численности детей от 4 до 18 лет;

- Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний контрольных органов в сфере образования);

- Выполнение натуральных норм питания;

- Реализация вариативных форм образовательной деятельности в образовательной организации (инклюзивное образование, индивидуальный учебный план, семейное образование, группа кратковременного пребывания, программы для детей с ОВЗ и т.д.);

- Результативность выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ);

До 100 %

- Доля 10-11(12)-классников, обучающихся в профильных классах (группах);

- Доля выпускников, получивших на ЕГЭ баллы не ниже установленной минимальной границы (русский язык, математика);

- Подготовка победителей и призеров всероссийской и областной предметных олимпиад, региональных, федеральных и международных олимпиад обучающихся;

- Доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием в организациях дополнительного образования;

- Организация сетевого взаимодействия в целях реализации образовательной программы образовательной организации;

- Отсутствие отрицательной динамики по количеству необучающихся и обучающихся, систематически пропускающих занятия;

- Отсутствие отрицательной динамики по количеству необучающихся и обучающихся, систематически пропускающих занятия;

- Отсутствие отрицательной динамики по количеству обучающихся, совершивших правонарушения и преступления;

- Обеспечение равномерного освоения образовательной организацией бюджетных средств (1 кв. - 23%; 6 мес. - 48%; 9 мес. - 73%; год - 99%);

<ul style="list-style-type: none"> - Целевое и своевременное использование образовательной организацией бюджетных средств в рамках иных субсидий (1 кв. - 24%; 6 мес. - 49%; 9 мес. - 74,5%; год - 100%); - Средняя наполняемость классов, групп в образовательной организации не ниже нормативной численности; - Участие сотрудников в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального, федерального и международного уровня в календарном году; - Участие педагогических работников в работе областных, районных методических объединений, семинаров, конференций, профессиональных форумов, профессиональных сообществ в календарном году; - Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов; - Доля обучающихся, занятых в образовательных, социальных программах и проектах; - Доля программ, интегрирующихся с профильным обучением, предпрофильной подготовкой, непрерывным образованием (в т.ч. в рамках ФГОС НОО, ФГОС ООО); - Количество массовых мероприятий муниципального уровня, проведенных образовательной организацией для обучающихся других образовательных организаций; - Участие образовательной организации в независимых (межотраслевых) процедурах (системах) оценки качества образования; - Организация и проведение на базе образовательной организации муниципальных, областных (региональных), российских методических мероприятий для педагогических работников; - Организация отдыха и оздоровления обучающихся на базе образовательной организации в каникулярное время.
<ul style="list-style-type: none"> - за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях;
<p>2) премия за высокие результаты труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> - результаты ВПР, НИКО, РИКО, муниципальный уровень; - результаты ЕГЭ; - результаты олимпиад.

	3) премия за выполнение особо важных и ответственных работ, не предусмотренных муниципальным заданием.	
1.2.	Выплаты за качество выполняемых работ: На основании оценки деятельности организации за отчетный период (квартал) в соответствии с целевыми показателями эффективности работы (целевыми показателями выполнения муниципального задания), установленными Управлением образования администрации Чесменского муниципального района	до 100%
1.3.	Выплаты за выслугу лет руководителей образовательных организаций Чесменского муниципального района	
	1) надбавка за выслугу лет:	
	- от 5 до 10 лет	10%
	- от 10 лет до 15 лет	15%
	- свыше 15 лет	20%
1.4.	Премииальные выплаты по итогам работы:	
	1) по итогам работы за квартал	До 100%
	2) по итогам работы за полугодие	
	3) по итогам работы за год.	
2.	Выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников	
	1) надбавка за работу в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах	25 % должностного оклада

1.6. В стаж работы, дающий право руководителю организации на получение надбавки за выслугу лет, засчитываются периоды работы на руководящих должностях в образовательных организациях Чесменского муниципального района. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается дифференцированно.

Установление (изменение) размера выплат стимулирующего характера за выслугу лет производится при увеличении стажа работы в руководящих должностях - со дня достижения соответствующего стажа или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на установление выплаты.

1.7. Стимулирующие выплаты за выслугу лет и выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников назначаются на календарный год.

1.8. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда руководителя организации, производятся на основании оценки деятельности организации за отчетный период (квартал) в соответствии с целевыми показателями эффективности работы руководителя организации.

1.9. Количественные критерии по целевым показателям эффективности работы руководителей муниципальных образовательных организаций Чесменского муниципального района, устанавливаются ежегодно (до 01 марта) соответствующим приказом начальника Управления образования, на основании индикативных показателей развития системы образования Чесменского муниципального района.

1.10. Выплаты за качество выполняемых работ могут устанавливаться ежеквартально при наличии фонда оплаты труда.

1.11. Для формирования представления (служебной записки) начальником Управления образования из числа сотрудников Управления образования, членов представительных органов работников создается Комиссия по установлению стимулирующих выплат, которая согласовывает (либо корректирует) представленные руководителем организации результаты, подводит итог и в срок до 15 числа после отчетного периода подписывает протокол решения комиссии об установлении руководителю организации надбавок за качество выполняемых работ на следующий период (квартал).

1.12. Размер выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ определяется исходя из стоимости за каждый бал, набранный в соответствующем квартале.

1.14. Руководителю организации могут устанавливаться премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, год).

При принятии решения о выплате премий учитываются:

- добросовестное исполнение руководителем организации своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных инновационных форм и методов организации труда;
- осуществление качественной подготовки плановых мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

1.15. В пределах экономии фонда оплаты труда, утвержденного организации на очередной финансовый год, руководителю организации могут выплачиваться единовременные премии в следующих случаях:

1) в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными датами до одного должностного оклада;

2) в связи с юбилейными датами (50, 55 и каждые последующие 5 лет со дня рождения) при стаже работы в образовательных организациях Чесменского муниципального района:

- 10 лет - 5000 рублей;
- от 10 до 20 лет - 7000 рублей;
- свыше 20 лет - 10000 рублей.

3) в связи с расторжением трудового договора по инициативе работника на основании пункта 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с выходом на пенсию с учетом стажа работы в образовательных организациях Чесменского муниципального района:

- до 10 лет - 10000 рублей;
- от 10 до 20 лет - 20000 рублей;
- свыше 20 лет – 25000 рублей.

При определении стажа работы учитывается общий (суммарный) стаж работы в образовательных организациях Чесменского муниципального района, включая случаи их реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения и преобразования;

- в иных случаях, определяемых Управлением образования.

1.16. Размер выплат стимулирующего характера руководителю за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности устанавливается начальником Управления образования.

Размер выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности соответствующих организаций, не может превышать 20 тысяч рублей в месяц.

Порядок установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливается приказом начальника Управления образования администрации Чесменского муниципального района.

1.17. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и работников организации устанавливается в кратности от 1 до 7.

Предельный уровень заработной платы руководителя организации устанавливается через определение соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается приказом начальника Управления образования администрации Чесменского муниципального района.

1.18. Руководителю образовательной организации может оказываться материальная помощь, не относящаяся к выплатам стимулирующего характера, на основании его личного заявления в следующих случаях:

- при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, авария, наводнение и т.д.).
- в иных случаях при наличии уважительных причин, таких как трудная жизненная ситуация, сложные семейные обстоятельства (подтверждается документально)
- оказание материальной помощи в связи со смертью близкого родственника (родителей, мужа, жены, детей) (подтверждается документально).

Решение об оказании материальной помощи руководителю образовательной организации ее размере принимает начальник Управления образования, согласно Порядку и условиям оказания материальной помощи.

Материальная помощь выплачивается без начисления районного коэффициента.

2. Порядок изменения и снятия выплат стимулирующего характера

2.1. В случае установления фактов нарушения образовательной организацией требований законодательства, нормативных и правовых документов выплата руководителю образовательной организации ежемесячной стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы может быть уменьшена, либо отменена.

Размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы руководителям образовательных организации уменьшается или не выплачивается полностью в случае:

- нарушения трудовой и исполнительской дисциплины;
- нарушений финансовой, налоговой дисциплины в деятельности организации;
- несвоевременного предоставления финансовой и иной отчетности, установленной правовыми актами;
- выявления фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействиями) руководителя организации;
- приостановления деятельности организации по вине руководителя.

