

Утверждаю:

Заведующая МБДОУ «ЦРР – д/с «Сардаана»

Приказ №26 от 14 мая 2019г.



Степанова Л.В.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад «Сардаана»
Муниципального района «Амгинский улус (район)»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад «Сардаана» (далее - Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

- Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 28 августа 2017 года № 290 «О Порядке формирования фонда оплаты труда работников учреждений, финансируемых из государственного бюджета Республики Саха (Якутия)».

- Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении квалификационных групп должностей работников образования»;

- от 05 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- от 03 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

- Приказами Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия):

- от 31 октября 2017 года № 1362-ОД «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих»;

- от 09 ноября 2017 года № 1424-ОД «Об утверждении рекомендаций по разработке государственными органами Положений об оплате труда работников подведомственных республиканских государственных учреждений»;

- Приказом Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия) от 06 марта 2019 года № 01-10/293 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)»

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников за счет

средств муниципального бюджета МР «Амгинский улус(район)», а также с учетом средств, поступающих от приносящей доход деятельности и мероприятий по оптимизации неэффективных расходов:

- предоставленных муниципальным бюджетным учреждениям в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- виды, критерии установления и размеры выплат компенсационного характера (за счет всех источников финансирования);
- виды, критерии установления и размеры выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);
- условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителя, главных бухгалтеров;
- другие вопросы оплаты труда.

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

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

1.6. Фонд оплаты труда в МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад «Сардаана» формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета МР «Амгинский улус (район)», размеров субсидий бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

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

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

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

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

2.2. К окладу по соответствующим ПКГ быть установлены следующие выплаты:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за ученую степень;
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за педагогический стаж;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений;
- доплата за работу в сельской местности;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

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

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

Соответствие занимаемой должности - до 5 процентов;

Первая квалификационная категория - до 10 процентов;

Высшая квалификационная категория - до 20 процентов.

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

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

Ученая степень кандидата наук - до 5 процентов;

Ученая степень доктора наук - до 10 процентов;

Почетное звание - до 10 процентов;

Профессиональные знаки отличия - до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

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

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

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

От 0 до 5 лет - до 5 процентов;

От 5 до 15 лет - до 10 процентов;

Свыше 15 лет - до 15 процентов.

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

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

От 0 до 5 лет - до 5 процентов;

От 5 до 15 лет - до 10 процентов;

Свыше 15 лет - до 15 процентов.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.13. Работникам может быть установлена персональная доплата.

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

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

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

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

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

2.16. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.17. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

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

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

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

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

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

- надбавка за ученую степень
- надбавка за почетное звание, профессиональный знак отличия, отраслевой (ведомственный) знак отличия;
- надбавка за выслугу лет;

- доплата за работу в сельской местности;
- персональная доплата;
- надбавка за интенсивность труда.

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

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

Ученая степень кандидаты наук – до 5 процентов;

Ученая степень доктора наук – до 10 процентов;

Почетное звание - до 10 процентов;

Профессиональные знаки отличия - до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию. Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

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

От 0 до 5 лет - до 5 процентов;

От 5 до 15 лет - до 10 процентов;

Свыше 15 лет - до 15 процентов.

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

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

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

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

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

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

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

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 200 процентов.

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

С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.10. В целях поощрения работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

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

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

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

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

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

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

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

Почетное звание - до 10 процентов;

Профессиональные знаки отличия - до 5 процентов;

Отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

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

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

От 0 до 3 лет - до 5 процентов;

От 3 до 5 лет - до 10 процентов;

Свыше 5 лет - до 15 процентов.

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

4.6. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, доплаты за работу в сельской

местности устанавливаются в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени:

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

4.7. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих, может быть установлена персональная доплата.

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

Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

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

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 100 процентов.

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

С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4.10. В целях поощрения работников выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

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

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

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

$ДОр = ЗП(О)_{ср} \times К$, где

ДОр - должностной оклад руководителя учреждения;

ЗП(О)_{ср} - средняя заработная плата работников, относимых к основному персоналу учреждения;

К - коэффициент кратности.

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

Коэффициент кратности устанавливается приказом МКУ «Амгинское РУО».

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

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

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

5.5. Расчет средней заработной платы основного персонала учреждения осуществляется на основе тарификации на начало учебного года.

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

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

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

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

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Федерации.

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

7. Порядок и условия премирования работников учреждения

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

7.2. Объем премиального фонда формируется учреждением по категориям работников с учетом увеличения фонда оплаты труда отдельным категориям работников согласно нормативным правовым актам.

8. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

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

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

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

Дошкольные образовательные учреждения:
Педагогические работники

Компенсационные выплаты

№	Наименование выплат	Размер
I. За специфику работы:		
1	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	до 10 процентов
2	Педагогическим работникам, специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	до 10 процентов
3	Педагогическим работникам, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе	до 8 процентов
4	Воспитателям, помощникам воспитателя дошкольных образовательных учреждений за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами, за каждого ребенка	до 1,5 процентов
5	Педагогам-психологам, социальным педагогам за работу с детьми из неблагополучных семей и детьми, оказавшимися в социально опасном положении, за каждого ребенка	до 1 процента

**Положение
о премировании работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад «Сардаана»
Муниципального района «Амгинский улус (район)»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад «Сардаана» (далее Положение) определяет порядок премирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Сардаана» Муниципального района «Амгинский улус (район)» (далее МБДОУ).

1.2. Положение разработано в целях поощрения и усиления материальной заинтересованности работников, повышения качества дошкольного образования, проявления инициативы, творческого и ответственного отношения к работе, добросовестного выполнения должностных обязанностей и трудовой дисциплины, улучшения качества предоставляемых услуг и конечных результатов работы учреждения, а также исполнения работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

1.3. Положение регламентирует доплаты из премиальной части Фонда оплаты труда, образуемого в размере не менее 10% от утвержденного фонда оплаты труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия) «Об образовании», Уставом МБДОУ.

1.4. Основания для премирования работников являются критерии и показатели эффективности, качества и результативности профессиональной деятельности.

1.5. Виды премиальных выплат работникам определяются в соответствии с положением и могут быть дополнены учреждением.

2. Порядок начисления и выплаты премии

2.1. Источниками формирования фонда премирования являются переданные главным распорядителем бюджетных средств лимиты бюджетных обязательств, предусмотренные на премирование работников бюджетных учреждений, экономия фонда оплаты труда, средства, высвобождаемые в результате сокращения неэффективных расходов фонда оплаты труда, средства, полученные от приносящей доход деятельности бюджетных учреждений.

2.2. Премирование работников МБДОУ по настоящему Положению производится из фонда премирования, формируется в МБДОУ самостоятельно.

2.3. Выплата премии производится в пределах средств фонда премирования и предельными размерами не ограничивается. Средства фонда премирования не могут быть использованы на выплаты, не связанные с результативностью и качеством труда.

2.4. Положением предусматривается выплата премии - по итогам месяца.

2.5. Для распределения фонда премирования в учреждении создается комиссия. В состав комиссии входит представитель профсоюзного комитета учреждения. Также в состав комиссии могут включаться руководители структурных подразделений учреждения. Премирование работников учреждения производится по итогам работы комиссии по оценке деятельности работников. Оценка деятельности работников производится комиссией в соответствии с разделом 4 Положения ежемесячно.

2.6. Премирование за отчетный период (месяц) выплачивается не позднее месячного срока после окончания отчетного периода. Работникам, проработавшим неполный месяц, выплата премии производится за фактически отработанное время в данном учетном периоде. Работникам, вновь поступившим на работу, премия за

отработанное время в первом месяце работы может быть выплачено по усмотрению руководителя учреждения.

2.7. Руководитель учреждения по согласованию с руководителем структурного подразделения и членами комиссии имеет право лишать отдельных работников премии полностью или частично в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины, правил техники безопасности или ненадлежащим исполнением должностных обязанностей.

2.8. Право решать вопрос о лишении премии работников полностью или частично предоставляется также руководителю соответствующего структурного подразделения. Комиссия принимает решение о лишении или снижении размера премии работникам с учетом представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

2.9. Перечень упущений в работе, за которые работники могут лишаться премии, или им может быть снижен размер премии, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.10. Лица, совершившие прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии, нарушение правил общественного порядка лишаются премии полностью.

2.11. Лишение или снижение размера премии оформляется приказом руководителя с обязательным указанием причин и должно производиться только за тот расчетный период, в котором было совершено упущение в работе.

2.12. При начислении премии учитывается оценка деятельности работника. Оценка деятельности работника определяется по показателям, с учетом которых устанавливается размер премии. Показатели оценки деятельности работника приводятся в разделе 4 Положения.

2.13. Премирование руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения производится с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, за счет средств муниципального бюджета МР «Амгинский улус (район)»: в размере до 2 процентов средств субсидии, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных учреждений.

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

2.15. Премирование руководителя, заместителей руководителей и главного бухгалтера выплачивается при отсутствии в учетном периоде следующих упущений в работе:

- наличие дисциплинарных взысканий в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- перерасход фонда оплаты труда;
- нецелевое использование бюджетных ассигнований;
- неполное освоение лимитов бюджетных обязательств по итогам года.

3. Определение размера премии

3.1. Премия начисляется работникам по основной работе и по совместительству. Также учитывается работа без занятия штатной должности.

3.2. Премия начисляется за фактически отработанное время. За работу в праздничные дни и сверхурочное время премия начисляется на одинарную тарифную ставку (оклад).

3.3. Премия начисляется за фактически отработанное время. Периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в ежегодном и дополнительном оплачиваемых отпусках, учебных отпусках, отпусках без сохранения заработной платы, предоставленных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, исключаются при начислении премии.

3.4. Основанием для начисления премии являются данные бухгалтерской, статистической отчетности, учетно-отчетных форм и оперативного учета.

3.5. Размер премии для каждого работника в фонде премирования определяется с учетом показателей оценки деятельности.

3.6. Оценка деятельности работника производится комиссией и оформляется протоколом. Протокол представляется комиссией в бухгалтерию учреждения за 5 дней до начисления заработной платы за текущий месяц.

3.7. Оценка деятельности руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяется с учетом показателей для руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения (раздел 4 Положения).

3.8. Администрация учреждения в соответствии с протоколом комиссии готовит приказ по учреждению и представляет его на подпись руководителю в срок до 5 числа месяца, следующего за отчетным месяцем.

3.9. Выплата премии производится на основании приказа руководителя учреждения в срок, установленный для выплаты заработной платы в учреждении.

4. Показатели оценки деятельности, учитываемые при определении размеров премии работников

4.1. Общие показатели оценки деятельности работников МБДОУ:

Общие показатели оценки деятельности устанавливаются для всех работников МБДОУ:

- Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- Качественное составление и своевременность представления отчетностей и учетно-отчетных документов в рамках исполнения должностных обязанностей;
- Исполнительская дисциплина;
- Соблюдение нормативных правовых актов, иных руководящих документов по своему разделу работы;
- Отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующих органов и комиссий;
- Своевременность и качество исполнения приказов и указаний руководства учреждения, структурного подразделения;
- Своевременность принятия мер при нештатных ситуациях;
- Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- Работа над повышением квалификации, профессионального мастерства;
- Отсутствие обоснованных письменных жалоб;
- Обеспечение сохранности имущества учреждения;
- Выполнение норм охраны труда, техники безопасности

4.2. Общие показатели оценки деятельности руководителя, заместителей руководителя.

- Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- Наличие учредительных документов;
- Своевременное и качественное представление финансовых документов, отчетов, иной запрашиваемой информации в вышестоящие организации;
- Соблюдение нормативных правовых актов, иных документов;
- Освоение лимитов бюджетных обязательств по итогам года;
- Отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующих органов и комиссий;
- Своевременность и качество исполнения распорядительных актов вышестоящих организаций;
- Соблюдение правил техники безопасности и противопожарной безопасности;

- Обеспеченность помещений всеми средствами коммунально-бытового обслуживания (соблюдение ППБ, ОТ, содержание в исправности технических устройств)

- Своевременность и правильность принятия мер при нештатных ситуациях;
- Внедрение современных форм и методов организации труда;
- Применение инновационных технологий;
- Работа над повышением квалификации, профессионального мастерства;
- Отсутствие обоснованных письменных жалоб;
- Сохранение и обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья всех работников, выполнение норм охраны труда, техники безопасности;
- Качество обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения;
- Качество обеспечения технического состояния автотранспорта, безопасности перевозок;
- Участие в мероприятиях по энергосбережению;
- Осуществление контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим состоянием учреждения;
- Обеспечение сохранности имущества учреждения.

4.3. Положительными критериями качества и результативности для установления выплат педагогическим работникам являются:

- выполнение плана дето-дней;
- сохранение здоровья воспитанников;
- высокие показатели в развитии способностей детей;
- организация работы с детьми с ограниченными возможностями;
- позитивное отношение родительской общественности, выпускников, местного сообщества.

4.4. Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников, отражающие специфику педагогических работников МБДОУ:

Показатель (П)	Индикатор (И)	Значение критерия	Шкала оценивания
Выполнение детодней (Учреждения) (П 1)	Доля воспитанников, фактически, посещающих группу (Учреждение)	Выполнение планового показателя посещения воспитанниками группы (Учреждения)	<p>Если:</p> <p>(из расчёта 28 человек списочный состав) и младшая группа (из расчёта 28 человек списочный состав):</p> <p>80-100 % - 10 баллов 70-80 % - 7 баллов 60-70 % - 5 баллов менее 60 % - 0 баллов</p> <p>Сад:</p> <p>90-100 % - 10 баллов 70-90 % - 7 баллов 60-70 % - 5 баллов менее 60 % - 0 баллов</p> <p>за превышение количества детей фактически посещающих группу по 1 баллу за каждого ребёнка (по среднему количеству)</p>
Снижение	Низкий по	Уровень	Отслеживать

<p>уровня заболеваемости воспитанников группы (Учреждения) * (П 2)</p>	<p>сравнению со средним по Учреждению уровень заболеваемости воспитанников группы (Учреждения)</p>	<p>заболеваемости (УЗ) – количество дней пропущенных по болезни за отчетный период приходящееся на одного воспитанника группы.</p>	<p>заболеваемость внутри каждой группы относительно собой себя– - снижение 3 баллов. - нет динамики 2 - повышение уровня заболеваемости - 0 баллов</p>
<p>Отсутствие травм у воспитанников ДОУ (группы) во время образовательного процесса (П 3)</p>	<p>Отсутствие или наличие травм.</p>		<p>Отсутствие травм — 5 баллов.</p>
<p>Участие воспитанников в группы (Учреждения) в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях наследного, Республиканского, всероссийского и международного уровня (П 4)</p>	<p>Мероприятия районного уровня, в которых воспитанники ДОУ (группы) принимали участие</p>	<p>Количество мероприятий районного уровня, в которых воспитанники группы (Учреждения) принимали участие. Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию).</p>	<p><u>За участие</u> районный уровень - 3 Республиканский уровень - 5 Всероссийский уровень - 7 Международный уровень - 10 <u>Лауреаты, дипломант</u> наследный уровень - 5 Республиканский уровень - 7 Всероссийский уровень - 10 Международный уровень - 15 <u>Победитель</u> наследный уровень - 10 Республиканский уровень - 15 Всероссийский уровень - 20 Международный уровень – 30</p>
<p>Общественная активность педагога (П 5)</p>	<p>Взаимозаменяемость педагогов в связи с производственной необходимостью (*не учитывается тарификация свыше 1 ставки) Посещение и выполнение различных общественных мероприятий по</p>	<p>Документально подтвержденные данные о замещении в каждом месяце в отчетном периоде; список мероприятий.</p>	<p>Длительное время (более 7 дней) – 3 балла Менее (7 дней) – 2 балла Случай экстренной замены – 1 балл Остальное - 1 балл за каждое мероприятие</p>

	<p>квоте во внерабочее время (спортивные, праздничные мероприятия, медосмотры, курсы не по профилю и прочее) Участие в различных комиссиях, в жюри и пр.</p>		
<p>Участие педагога в получении дополнительного образования воспитанникам и группы (Учреждения) через системы кружков, клубов. (П 6)</p>	<p>Кружки, клубы проводимые для воспитанников группы (Учреждения)</p>	<p>Документально подтвержденные данные о проведении мероприятия, организации события. Баллы суммируются по каждому мероприятию, в том числе за степень участия (событию).</p>	<p>Организация и участие в работе в кружка, клуба – 10 баллов</p>
<p>Организация развивающей среды группы (Учреждения) (П 7)</p>	<p>Создание развивающей среды группы (Учреждения), ее преобразование в соответствии с возрастными особенностями воспитанников, уровнем их развития, требованиями реализуемой программы. Включает особый подход в создании предметно - развивающей безопасной среды, проектно - ориентированной среды в группах, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах, прогулочных</p>	<p>Документально подтвержденные данные о совершенствовании развивающей среды группы (Учреждения): Конкретный перечень изменений, фотоматериалы и др.</p>	<p>Значительные достижения: 5 баллов Улучшение развивающей среды – 3 балла Незначительное улучшение развивающей среды – 1 балла Отсутствие изменений в развивающей среде – 0 баллов</p>

	площадках и территории ДОУ в соответствии с возрастными особенностями, индивидуальными интересами детей и различными видами деятельности, включая дошкольную подготовку. Изготовление пособий.		
Наставничество (П 8)	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	За каждого педагогического работника - копия приказа	Наставничество за одним педагогическим работником с опытом работы до трех лет — 5 баллов
Специфика работы в группах раннего возраста. Адаптация в группах раннего возраста и в младших группах (П 9)		справка адаптационные карты	5 баллов 5 баллов (суммируются)
Участие в консультировании родителей (законных представителей) детей, не посещающих ДОУ (П 10)	Количество консультаций	За каждую консультацию. Баллы суммируются за каждую консультацию.	Каждая консультация с отметкой в специальном журнале — 1 балл.
Обследование речи детей массовых групп логопедом в рамках комплектования групп на новый учебный год (П 11)		Результаты обследования. Протокол.	1 раз в начале и в конце учебного года - 10 баллов

<p>Участие педагогов в конкурсах, смотрах и пр. (П12)</p>	<p>Результирующий статус участия педагога в конкурсе, смотре</p>	<p>Документальное подтверждение статуса участия, грамоты</p>	<p><u>За участие</u> уровень ДОУ - 1 наслежный-2 улусный уровень - 3 Республиканский уровень - 5 Всероссийский уровень - 7 Международный уровень - 10</p> <p><u>Лауреаты, дипломант</u> уровень ДОУ – 3 наслежный-2 улусный уровень - 3 Республиканский уровень - 5 Всероссийский уровень - 10 Международный уровень - 15</p> <p><u>Победитель</u> Уровень ДОУ – 5 наслежный-8 улусный уровень -10 Республиканский уровень - 15 Всероссийский уровень - 20 Международный уровень - 30</p>
<p>Участие педагогов в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников группы (Учреждения) праздников, досугов, соревнований и пр. (П13)</p>	<p>Статус участия педагога в мероприятии</p>	<p>Документальное подтверждение участия педагога. Баллы суммируются.</p>	<p>Активное участие и качественное исполнение (анализ мер о прития педагогами): куратор мероприятия, организатор, ведущие роли – 1 - 3 балла Помощь в подготовке и в проведении мероприятия – 1 балл</p>
<p>Распространение передового (в т.ч. собственного) педагогического опыта (П14)</p>	<p>Консультации, мастер классы, открытые НОД, семинары, круглые столы, статьи в СМИ, публикации в Internet и пр.</p>	<p>Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события, работе сайта за отчетный период. Скриншот с датой</p>	<p>В рамках детского сада - 3 балла улусный уровень – 5 баллов Республиканский уровень – 10 баллов Организация рабочей собственной страницы на сайте ДОУ – 7 Учитывается количество</p>

		размещения. Баллы суммируются по каждому мероприятию (событию).	публикаций различного содержания в сети Internet – 3 балла Ведение личного сайта, блога - 10 баллов Публикация в СМИ: профессиональные журналы – 10 баллов газеты – 3 балла
Инновационная деятельность педагога (Разработка проектов, методик, программ, технологий и пр.) (П 15)	Результативный статус участия педагога в инновационной деятельности учреждения	Документальное подтверждение статуса участия в инновационной деятельности учреждения (член авторской группы; единственный автор инновации; участник внедрения инновации)	Единственный автор реализуемой инновационной идеи или выполненного инновационного продукта = 15 баллов. Член коллектива, реализующего (разрабатывающего) инновационный проект, внедряющий инновационный продукт = 6 баллов каждому члену группы. Участник внедрения инновационного продукта (проекта) = 2 балла каждому участнику.
Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников группы (Учреждения) (П 16)	Взаимодействие с родителями воспитанников группы (Учреждения). Количество разнообразных форм обеспечивающих вовлечение родителей в образовательный процесс	За каждую интересную, нетрадиционную форму работы (например, открытое занятие, совместный досуг), кроме входящих в должностные обязанности: родительских собраний, консультаций, информационных стендов, бесед (в том числе индивидуальных) и пр. при анкетировании - Итоги анкетирования.	Каждая форма — 1 балл Отсутствие — 0 баллов
Своевременное и качественное оформление и ведение документации группы (Учреждения) - план	Наличие своевременно и качественно оформленной документации группы (Учреждения)	Документация группы (Учреждения): перспективный план работы на месяц, календарный план, план работы с	За качественное (в соответствии с требованиями, по установленной форме), своевременное и аккуратное ведение документация – 5 баллов. за нарушение сроков сдачи

<p>воспитательно-образовательной работы с детьми, табель посещаемости и др.</p> <p>(П 17)</p>		<p>родителями, план работы кружковой работы, табеля посещаемости, тетрадь инструктажа, протоколы родительских собраний, сведения о родителях, тетрадь несвоевременного ухода детей, лист здоровья, схемы рассаживания детей, маркировка</p>	<p>документации в отчётный период – 2 баллов.</p> <p>за отсутствие и некачественное (неполное) ведение документации – 0 баллов</p>
<p>Отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)</p> <p>(П 18)</p>	<p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога</p>	<p>Документально подтвержденные данные о наличии обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на деятельность педагога</p>	<p>Отсутствие обоснованных жалоб — 5 баллов</p>
<p>Обучение по программам, способствующим повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника.</p> <p>(П 19)</p>	<p>Уровень и продолжительность программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки</p>	<p>Свидетельства, сертификаты, приказы о зачислении и т. п., свидетельствующие о процессе (или результате) повышения квалификации педагога.</p> <p>Лист регистрации</p> <p>Баллы суммируются по каждому обучению.</p>	<p>Обучение по программам продолжительностью 72 и более часов на базе района – 10 баллов.</p> <p>Обучение по программам продолжительностью 72 и более часа в городе – 20 баллов.</p> <p>Обучение по программам продолжительностью менее 72 часов на базе района – 3 балла.</p> <p>Обучение по программам продолжительностью менее 72 часов в городе – 5 баллов.</p> <p>Посещение открытых мероприятий в других ДОУ – 1 балл за каждое посещение</p>
<p>Грамотно предоставленное портфолио (Соответствует критериальной структуре)</p> <p>(П 20)</p>	<p>Заполняется комиссией по распределению и назначению стимулирующих выплат за качество труда педагогическим</p>		<p>1 балл</p>

	работникам из фонда надбавок и доплат образовательного учреждения		
--	---	--	--

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

Для данной категории работников могут быть использованы следующие **критерии:**

- сохранение и обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья всех участников образовательного процесса, выполнение норм охраны труда, техники безопасности;

- качество обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения;

- участие в учебно-воспитательной работе педагогического коллектива;

- участие в мероприятиях по энергосбережению;

- осуществление контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим состоянием учреждения;

- своевременное и качественное оформление и ведение документации

- обеспечение сохранности имущества учреждения

- активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории учреждения

- отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб)

- общественная активность (взаимозаменяемость работников в связи с производственной необходимостью, посещение и выполнение различных общественных мероприятий **во внерабочее время** (спортивные, праздничные мероприятия, своевременное прохождение медосмотров и санобучения и прочее), участие в различных комиссиях, в жюри и пр.

4.6. Отрицательные показатели всем категориям работников

1. Нарушения охраны труда, ТБ и ППБ	Зафиксированный случай за отчетный период минус - 10%
2. Жалобы со стороны родителей (законных представителей), сотрудников ДОУ	Наличие обоснованной жалобы – минус 10 %
3. При допущении травм воспитанников (в зависимости от тяжести)	Зафиксированный случай за отчетный период – минус 50-100%

4.7. Порядок оценки могут быть установлены МБДОУ в баллах, в процентах и в иных показателях самостоятельно.

4.8. Критерии могут быть дополнены и изменены.

5. Другие вопросы выплаты премии

5.1. Начисление премии производится без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.2. Премия включается в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

5.3. Комиссия по оценке деятельности работников учреждения вправе производить проверки правильности начисления премии, достоверности представления статистической и иной информации, послужившей для оценки деятельности работников и начисления им материального поощрения.

5.4. Споры, возникающие при выплате премии, решаются в установленном законодательством порядке.

ПОЛОЖЕНИЕ
начисления и выплаты работникам
МБДОУ «ЦРР – детский сад «Сардаана»
надбавки за интенсивность труда

1. Основные положения

- 1.1. Данный регламент регулирует порядок начисления и выплаты надбавки за интенсивность труда работникам МБДОУ «ЦРР – детский сад «Сардаана»
- 1.2. Надбавка за интенсивность труда устанавливается штатным работникам в исключительных случаях за высокие производственные показатели.
- 1.3. Учреждение вправе устанавливать надбавку за интенсивность труда к окладу:
 - за ведение кружковой работы; работу с неохваченными ДОУ детьми через консультационно-методический центр, персонифицированный учет детей на прилегающих к ДОУ территориях;
 - за привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий.

2. Условия установления надбавки за интенсивность труда

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

3. Порядок утверждения и сроки выплаты надбавки за интенсивность труда

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