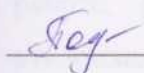


СОГЛАСОВАНО

председатель первичной
профсоюзной организации Е.Н.Подкопаева

УТВЕРЖДЕНО

приказом МБДОУ «Детского сада № 18»
от 29.03.2019 года № 30/2 -О

О.С.Тявкина

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ И
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКОГО САДА № 18» АРТЕМОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда руководителей и заместителей руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада №18» Артемовского городского округа (далее – Положение), устанавливает порядок и условия оплаты труда руководителя и заместителей руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 18» Артемовского городского округа, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат.

1.2. Заработная плата руководителя и заместителей руководителя (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата руководителя и заместителей руководителя, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, а также коллективным договором.

Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Минимальная величина выплаты не может быть менее четырех процентов оклада.

На момент введения отраслевой оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. Руководители организаций принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

2.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников учреждения применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачиваются в порядке и размере, установленном действующим законодательством:

районный коэффициент – 30%;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка;

процентная надбавка к заработной плате в размере 10% за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30% заработка.

2.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

2.5.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), при совмещении профессий (должностей) – статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе – статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни – статьей 153 ТК РФ.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, исходя из оклада по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также специфики работы, связанной с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда.

2.5.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьей 149 ТК РФ.

2.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляются на оклад работников, на выплаты компенсационного характера (установленные пунктом 2.4 настоящего Положения) и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

3. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Размер оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему размеру окладов работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения), установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - средний оклад работника по ПКГ), и составляет до 3,2 размеров средних окладов по ПКГ.

Кратность оклада руководителя устанавливается от количества потребителей муниципальной услуги.

Количество учащихся	Предельный уровень соотношения
до 100 воспитанников	2,5
от 101 до 150 воспитанников	2,7
от 151 до 180 воспитанников	2,8
от 181 до 200 воспитанников	2,9
от 201 до 250 воспитанников	3,0
от 251 до 300 воспитанников	3,1
от 301 и более	3,2

Размер оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$R_{\text{Орук}} = K \times O_{\text{р}}$, где:

$R_{\text{Орук}}$ – размер оклада руководителя учреждения;

K – показатель кратности оклада руководителя учреждения к среднему окладу работников по ПКГ;

$O_{\text{р}}$ – средний оклад работников по ПКГ согласно штатному расписанию на текущий год (без повышающих коэффициентов) с учетом штатной численности учреждения.

Размер оклада руководителя учреждения подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.2. Компенсационные выплаты руководителю устанавливаются в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения.

3.3. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премии по итогам работы.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, утверждаемых работодателем.

Оценку работы руководителя учреждения на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляет ежеквартально комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения (далее – комиссия), создаваемая отраслевым органом.

Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения утверждаются постановлением администрации Артемовского городского округа.

3.4. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

Доля максимального размера стимулирующих выплат не может превышать 40 процентов (без учета премии по итогам года).

Расчет максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяется по формуле:

$$P_n = (P_{\text{Орук}} + \sum KВ) \times 40\%/60\%,$$

где:

P_n – максимальный размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения;

$P_{\text{Орук}}$ – размер оклада руководителя учреждения;

$\sum KВ$ – суммы компенсационных выплат руководителю учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате);

60 процентов – доля оклада и компенсационных выплат в заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы);

40 процентов – доля максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы в заработной плате руководителя учреждения (без учета районного коэффициента, процентов надбавки к заработной плате, премии по итогам работы).

В случае установления руководителю учреждения выплат за качество выполняемых работ и выплат за интенсивность и высокие результаты работы их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

Размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается исходя из данных, указанных в таблице.

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах)	Размер выплат за качество выполняемых работ, за интенсивность и (или) выплат за высокие результаты работы от их максимального размера, в процентах
100 – 90 включительно	100
менее 90 – 85 включительно	90
менее 85 – 80 включительно	80

менее 80 – 75 включительно	70
менее 75	не устанавливается

Руководителю учреждения по итогам работы за квартал, год (далее – отчетный период) выплачивается премия при достижении результата оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения не менее 85 баллов за отчетный период по оценке комиссии.

Сумма средств, направляемых на выплату премии руководителю учреждения в текущем финансовом году, не может превышать двух размеров его заработной платы, рассчитанной в соответствии с пунктами 3.1-3.4. настоящего Положения (без учета премии по итогам работы) (далее – максимальный размер премиального фонда руководителя учреждения на текущий финансовый год), и определяется по формуле:

$Пф_i = Оц * (ПФ / i / 100)$, где:

Пф_i – размер премиального фонда руководителя учреждения на отчетный период текущего финансового года;

Оц – результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя, в баллах;

Пф – максимальный размер премиального фонда руководителя учреждения на текущий финансовый год;

i – отчетный период (равный соответственно: 4, если отчетным периодом является первый квартал; 1, если отчетным периодом является один год).

Решение о выплате премии по итогам работы руководителю учреждения принимается работодателем на основании ходатайства отраслевого органа.

3.5. На выплаты, предусмотренные пунктами 3.1.-3.4. настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

4. ПОРЯДОК И РАЗМЕРЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

4.1. Оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 20 процентов ниже оклада руководителя этого учреждения.

4.2. Компенсационные выплаты заместителям руководителя учреждения выплачиваются в соответствии с разделом 2 настоящего Положения.

Компенсационные выплаты заместителям руководителя учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя организации и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

4.3. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

4.4. Размер стимулирующих выплат работников, выраженный в процентах от оклада определяется исходя из следующей градации:

заместитель заведующего по воспитательной и методической работе (методист)

- от 1 до 30 баллов – 30% от оклада
- от 31 до 50 баллов – 50% от оклада
- от 51 до 80 баллов – 80% от оклада
- от 81 до 100 баллов – 100% от оклада

заместитель заведующего по финансам (главный бухгалтер, бухгалтер)

- от 1 до 25 баллов – 30% от оклада
- от 26 до 50 баллов – 50% от оклада
- от 51 до 75 баллов – 80% от оклада
- от 76 до 100 баллов – 100% от оклада

Виды стимулирующих выплат,

позволяющих оценить высокие результаты работы и качество выполняемых работ работников

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ И МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ (МЕТОДИСТ)

<i>№</i>	<i>Критерии оценки</i>	<i>Баллы</i>	<i>Периодичность выплаты</i>
1	Высокий уровень создания условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (информационно - методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности)	<i>10 баллов</i>	Устанавливается по итогам работы за месяц

2	Эффективность управленческой деятельности (высокий уровень контрольно-аналитической деятельности, высокий уровень аттестации педагогов)	<i>10 баллов</i>	
3	Обобщение и распространение передового педагогического опыта. Повышение квалификации и профессиональная подготовка педагогов (проведение и участие в мероприятиях: мастер-классы, открытые занятия, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ)	<i>20 баллов</i>	
4	Участие в методической работе (участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение основных программ.)	<i>20 баллов</i>	
5	Предметно развивающая среда в ДОУ (создание предметно-развивающей среды в ДОУ в целях обучения и воспитания детей)	<i>10 баллов</i>	
6	Высокое качество ведения документации (отсутствие замечаний по результатам контроля. Качество планирования. Качество проведения мониторинга)	<i>10 баллов</i>	
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины	<i>20 баллов</i>	

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО ФИНАНСАМ (ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР, БУХГАЛТЕР)

<i>№</i>	<i>Критерии оценки</i>	<i>Баллы</i>	<i>Периодичность выплаты</i>
1	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода (на основании результатов внутреннего контроля)	<i>25 баллов</i>	Устанавливается по итогам работы за месяц
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности (на основании результатов внутреннего контроля)	<i>25 баллов</i>	
3	Качественное ведение бухгалтерского учета, подачи бухгалтерских отчетов (отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций)	<i>25 баллов</i>	
4	Высокое качество аналитической	<i>25 баллов</i>	

	деятельности (отсутствие замечаний и своевременное составление отчетов, мониторингов)		
--	--	--	--

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ

5.1. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование по итогам работы за месяц, за квартал, год при наличии средств экономии в фонде заработной платы.

5.2. Предложения о виде и размере премирования вносит заведующий, он же согласовывает его с профсоюзным комитетом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №18» Артемовского городского округа.

5.3. Решение о виде и размере премирования работников заведующий оформляет приказом по учреждению.

5.4. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничиваются.

5.4.1. Премияльные выплаты выплачиваются юбилярам (50,55,60 лет), награждаемым Почетными грамотами к профессиональным праздникам, победителям профессиональных конкурсов в размере 1000,00 рублей.

5.4.2. Основными условиями являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

5.5. Работникам, проработавшим не полный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время.

5.6. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, свершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, заместители заведующего предоставляют заведующему служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

5.7. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

6. ПОКАЗАТЕЛИ И РАЗМЕРЫ ПРЕМИЙ

6.1. При определении размера премии учитываются следующие общие показатели:

- проявление творчества, инициативы;
- активное участие в ремонтных работах по подготовке учреждения к новому учебному году;
- активное участие в методических, административно-хозяйственных, общественных мероприятиях, проводимых в учреждении;
- работа без больничных листов в течении квартала, полугода, года;
- большой объем дополнительной работы или работы, не входящей в круг основных обязанностей, если за нее не была установлена надбавка или доплата;
- бережное отношение к имуществу учреждения.

6.2. Основными показателями премирования являются:

<i>Наименование должности</i>	<i>Показатели премирования</i>
Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе (методист)	<ul style="list-style-type: none">• высокий уровень подготовки и проведения городских методических объединений;• высокий уровень организации и проведения контроля (мониторинга) за состоянием воспитательно-образовательного процесса;• качественная организация работы экспертной и творческой групп, педагогического совета;• высокий уровень организации аттестации педагогических работников;• поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;• привлечение дополнительных источников финансирования (спонсорских средств)
Главный бухгалтер	<ul style="list-style-type: none">• качественное ведение документации;• своевременность сдачи документов в пенсионный фонд, страховую медицинскую компанию, военкомат, отдел образования и другие вышестоящие организации;• сохранность компьютерного оборудования.

ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА ПРЕМИИ ИЛИ ЕЕ ЛИШЕНИЕ

. Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине:

- нарушение правил внутреннего распорядка – 10%
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности – 20%
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей – 20%
- нарушение работником педагогической этики – 10%
- нарушение сроков выполнения или сдачи документации, отчетов, установленных решениями органов самоуправления, приказами и распоряжениями администрации – 10%
- обоснованных жалоб со стороны родителей (на низкое качество, воспитательно-образовательного процесса) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) – 20%
- детского травматизма по вине работника- 100%
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы – 25%

5.2. Вознаграждение работнику не выплачивается полностью при:

- неоднократном нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей
- систематическом нарушении трудовой дисциплины (опоздания, прогулы и т.д.)
- недобросовестном отношении к работе.

7. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Штатное расписание муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данной организации.

Фонд оплаты труда работников организаций формируется исходя из объема субсидий, поступающих организации в установленном порядке из краевого и местного бюджета, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

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

Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников организации составляет не менее 30 процентов.