

1.3.Настоящее Положение разрабатывается администрацией ДОУ, согласовывается с представителем трудового коллектива, обсуждается и принимается на общем собрании ДОУ, утверждается руководителем.

**2. Формирование и распределение фонда оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда работников ДОО формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований, в соответствии с действующим законодательством и отражается в плане финансово – хозяйственной деятельности.

2.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем ДОО по согласованию с учредителем, в ведении которого находится учреждение.

2.3.Индексация заработной платы работников ДОО осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством

2.4. Система оплаты труда и стимулирования работников устанавливается в ДОО коллективным договором, отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами и иными нормативно – правовыми актами Российской Федерации и Пермского края, органов местного самоуправления муниципального образования «Городской округ – город Кудымкар» (далее город Кудымкар).

2.5. Оплата труда работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в ДОО в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Кудымкара, регулирующими оплату труда работников соответствующей отрасли.

2.6.Заработная плата работников ДОО определяется исходя из должностных окладов, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

Месячная заработная плата работника ДОО, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного действующим Соглашением о минимальной заработной плате в Пермском крае.

2.7. Фонд оплаты труда ДОУ состоит из базовой и стимулирующей части. Доля стимулирующей части не менее 30 % от ФОТ учреждения

2.8.Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), работников ДОО устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы в пределах рекомендуемых должностных окладов.

2.9.Стимулирующие, компенсационные и социальные выплаты, сотрудникам осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.10. Размеры выплат сотрудникам рассматриваются на комиссии по установлению стимулирующих, компенсационных и социальных выплат.

**3. Выплаты компенсационного характера**

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

3.2. В образовательной организации устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

3.2.1.выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и /или опасными и иными особыми условиями труда (на основании актов аттестации рабочих мест( специальной оценки условий труда) и приказа заведующего ДОО) – от 4 до 12 %

3.2.2.выплаты за совмещение профессий – до 100 %

3.3.3.выплаты за расширение зон обслуживания – до 100%

3.3.4.выплаты за увеличение объёма или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором – до 100 %

3.3.5.районный коэффициент – 15 %.

3.3.6.повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – оплата в двойном размере

3.3.7.выплату за работу с детьми имеющих отклонения в здоровье – от 15 до 20 %

3.3.Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах ФОТ учреждения, устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам работников и выплачиваются сверх минимального размера оплаты труда, утверждаются приказом руководителя.

**4.Выплаты стимулирующего характера**

4.1**.** Выплаты стимулирующего характера, порядок назначения, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами ОУ.

4.2. Результаты выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам ДОО устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников ДОУ, проводимых на основании утверждённых критериев и показателей (приложение № 1 к настоящему Положению).

4.3. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ДОУ ведётся с участием комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. Для каждой группы определяются свои показатели в зависимости от специфики и условий деятельности образовательного учреждения.

4.4. Размер стимулирующих выплат определяется личным трудовым вкладом с учётом конкретных результатов работы учреждения и максимальными размерами не ограничивается. Размер выплат, кроме обязательных надбавок, устанавливается в зависимости от размера имеющихся средств и меняется с увеличением фонда стимулирования.

4.5. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определённый период (квартал).

4.6. Экономия по фонду базовой части оплаты труда может быть направлена на стимулирующие выплаты.

4.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или абсолютных единицах (рублях).

4.8.Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время, максимальными размерами не ограничиваются.

4.9. Размер стимулирующих выплат работникам ДОУ, период действия выплат и список сотрудников, получивших выплаты, закрепляются приказом руководителя.

4.10. В компетенцию образовательного учреждения входит самостоятельное решение вопроса о включении предложенных показателей результативности труда, изменений или уточнений критериев оценки.

4.11. Премирование может быть индивидуальным, отмечающим особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективным при достижении общих положительных результатов образовательного учреждения.

4.12. Работникам ДОО могут производиться следующие стимулирующие выплаты социального характера (материальная помощь):

4.12.1. в случае смерти близких родственников (родителей, супругов, детей)- в размере до 3 тысяч рублей;

4.12.2. в случае длительной болезни (более 2-х месяцев), требующей больших финансовых затрат на приобретение дорогостоящих лекарств – в размере до 3 тыс.рублей.

4.12.3. в связи с юбилейными датами - 50, 55, 60, 65 летием – в размере МРОТ.

4.12.4. согласно ст. 23 закона Пермского края «Об образовании в Пермском крае» №308-ПК от 12.03.2014 года

4.12.5. в связи с регистрацией брака - в размере 3 000 рублей;

4.13. Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи определяются коллективным договором ДОУ.

4.14. Выплаты социального характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения, утверждаются приказом руководителя.

**5. Разовые выплаты стимулирующего характера**

* 1. 5.1. Работникам могут производиться следующие разовые выплаты стимулирующего характера – премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности образовательного учреждения и личный вклад работника:

5.1.1. по итогам подготовки к новому учебному году;

5.1.2. по итогам учебного года

5.1.3. в течении года: за награду, почётную грамоту;

5.1.4. по итогам календарного года – за ритмичность в работе, без больничных листов в течение года;

5.1.5. по итогам летней оздоровительной работы.

5.1.6. выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

5.2. работникам ДОУ могут производиться разовые выплаты стимулирующего характера в связи со знаменательными датами:

5.2.1. к праздникам: Дню дошкольного работника, Дню бухгалтера, Новому году; 8 марта. 23 февраля

5.3. разовые выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах экономии и стимулирующей части ФОТ учреждения, устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или конкретной денежной сумме.

**6. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат или её лишения**

Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учётом тяжести допущенных нарушений, работник может быть полностью лишён. Работник лишается выплат стимулирующего характера (премии за нарушение зафиксированных в приказах по учреждению за :

* нарушение правил внутреннего трудового распорядка (систематическое опоздание на работу до -15 %, появление на работе в нетрезвом состоянии до – 50 %, при нарушении трудовой дисциплины – 10 %. Исполнительской дисциплины – 10 %);
* нарушение должностных обязанностей -10-50 %;
* нарушение санитарно-эпидемиологического режима – 10-50 %;
* нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности -10-50 %;
* выявление нарушений по результатам ревизии, инвентаризации. Проверок контролирующих органов – до 50 %;
* нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, детский травматизм – 100 %;
* в случае роста детской заболеваемости, связанного с нарушением санитарного режима, режима питания и др. – 10-50 %;
* обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики – 100 %;
* халатное отношение к имуществу детского сада, порча или утеря имущества – 100%;
* вспышку инфекционных заболеваний по вине сотрудника – 100 %;
* несоблюдение служебной этики в отношении к сотрудникам, родителям – до 50 % ;
* невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей.

**7. Сроки действия положения**

Настоящее положение вступает в действие с 01 января 2018 года