

размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда в организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.8. Размеры окладов работников организации устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.9. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников организации, совершенствование систем оплаты труда рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организации (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в Южных районах Дальнего Востока), с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.

1.10. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, заработная плата подлежит индексации в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и решением Думы Пограничного муниципального района о районном бюджете на очередной финансовый год.

 При увеличении (индексации) окладов работников учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.11. Установить, что продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) в неделю определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 « О продолжительности рабочего времени (нормах числа педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.12. При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с педагогическими работниками обеспечивать включение в них условий, связанных с:

- фактическим объемом учебной нагрузки, определяемым ежегодно на начало учебного года;

- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от фактического объема учебной нагрузки с учетом повышающих коэффициентов;

- размером заработной платы, исчисленным с учетом фактического объема учебной нагрузки;

- размерами и факторами, обуславливающими получение выплат компенсационного характера;

- размерами и условиями выплат стимулирующего характера.

**II.Порядок и условия оплаты труда педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 общеразвивающего вида Пограничного муниципального района»**

2.1. Система оплаты труда педагогических работников организации включают в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты. Система оплаты труда работников организаций устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;

- Единого квалификационного справочника (далее - ЕКС);

- настоящего Положения;

- Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, направленных письмом Министерства образования и науки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02 (далее – Методические рекомендации);

- мнения соответствующего профсоюзного органа.

2.2. Оклады педагогических работников организации устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим

функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, в том числе согласно приложению 1 настоящего Положения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

 2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

 2.3.1. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

- повышающий коэффициент за специфику работы в организациях;

- повышающий коэффициент за выслугу лет (стаж работы в образовательных организации);

2.3.2. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

- первую – 10%;

- высшую – 15%.

2.3.3. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за специфику выполняемой работы в организациях:

- за реализацию специальной (адаптированной) образовательной программы, в группах компенсационного обучения-20%;

- за реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану – 20%.

 2.3.4. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы в образовательных организациях, рассчитываемый следующим образом:

* от 3 лет - 3% и дополнительно 1% за каждый следующий год работы, но не более 10% за весь период работы.

 2.3.5. При применении к окладам педагогических работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер должностного оклада педагогического работника определяется по формуле:

Рор = Опкг + Опкг x SUMnK, где:

Рор - размер оклада педагогического работника;

Опкг - оклад педагогического работника по ПКГ;

SUMnK - сумма повышающих коэффициентов.

2.3.6. В случаях, когда размер оплаты труда педагогического работника зависит от квалификационной категории, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у педагогического работника права на изменение размера оплаты труда 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.

2.4.Порядок и условия установления компенсационных выплат.

2.4.1.Компенсационные выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

 Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах педагогических работников.

2.4.2. Педагогическим работникам организации устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда;

- ежемесячные денежные выплаты за руководство методическими объединениями педагогов Пограничного муниципального района в размере 10% от должностного оклада без учета учебной нагрузки.

- 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, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 ТК РФ).

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

2.4.4.Выплата педагогическим работникам организации, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Педагогическим работникам организации, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда.

2.4.5.Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями педагогическим работникам организаций выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

- районный коэффициент к заработной плате - 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.

2.4.6.Педагогическим работникам организации, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25% оклада педагогического работника по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов от фактической учебной нагрузки.

2.4.7.Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей) - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

2.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

2.5.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда педагогических работников организации устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации по согласованию с коллегиальным профсоюзным органом или иным представительным органом работников с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в пределах фонда оплаты труда работников организации, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности организации.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с педагогическим работником (п.16, п. 17 Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, закрепляемые в локальном нормативном акте, являющимся приложением к коллективному договору, разрабатываются с учетом мотивированного мнения Управляющего совета образовательной организации (при наличии такого коллегиального органа управления в соответствии со статьей Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Письмом Минобрнауки России от 22.10.2015 № 08-1729 «О направлении методических рекомендаций»).

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности организации и педагогических работников (конкретные измеримые параметры), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся (распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»).

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

На стимулирующие выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в Южных районах Дальнего Востока, за исключением выплат, установленных в абсолютных суммах.

2.5.2. Педагогическим работникам организации устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования);

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премии по итогам работы (квартал, полугодие, год).

2.5.3. Стимулирующие выплаты производятся на основании произведенных с учетом положений п. 5.2, п. 5.3 Методических рекомендаций, п. 34, п. 36 Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений результатов объективной оценки показателей и критериев оценки эффективности труда педагогического работника, по решению руководителя организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

2.6. Оказание материальной помощи педагогическим работникам организации

2.6.1. В пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств педагогическим работникам учреждений может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

2.6.2. Обстоятельства, при которых производится выплата материальной помощи, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнения представительного органа работников.

2.6.3. Решение об оказании материальной помощи педагогическим работникам и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения по согласованию с начальником отдела народного образования администрации Пограничного муниципального района и письменного заявления работника.

**III. Порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 общеразвивающего вида Пограничного муниципального района»**

 3.1. Основные условия оплаты труда.

Система оплаты труда работников организации включают в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

 Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;

- ЕКС;

- настоящего Положения;

- Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- Методических рекомендаций;

- мнения соответствующего профсоюзного органа.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, в том числе согласно приложению 2,3 настоящего Положения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

 3.3.Порядок применения повышающих коэффициентов.

 3.3.1. К окладам работников, установленным по ПКГ, могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

- повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях;

- повышающий коэффициент за выслугу лет;

 3.3.2. К окладам работников организаций, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы:

от 1 до 5 лет- 0,1;

от 5 до 10 лет- 0,15;

от 10 до 15 лет- 0,2;

свыше 15 лет- 0,3.

3.3.3. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств.

 3.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, стажа, выслуги лет, государственных наград, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования, или восстановлении документов об образовании, при присвоении почетного звания - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- 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 наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда 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.

 3.5. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

 3.5.1. Компенсационные выплаты работникам организаций устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

 Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников организаций.

3.5.2. Работникам организаций устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми 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 (статья 149 ТК РФ).

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

3.5.4. Выплата работникам организации, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ
Работникам организаций, занятым на работах с вредными и (иными особыми условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда.

 3.5.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями педагогическим работникам организаций выплачиваются в порядке и размере,
установленных действующим законодательством:

- районный коэффициент к заработной плате - 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.

3.5.6. Работникам организаций, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25% оклада педагогического работника по ПКГ с учетом фактической учебной нагрузки.

3.5.7. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей) - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

3.5.8. Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

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

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

3.5.9. Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценки условий труда».

3.6. Порядок и условия стимулирующих выплат.

3.6.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда педагогических работников организации устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации по согласованию с коллегиальным профсоюзным органом или иным представительным органом работников с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в пределах фонда оплаты труда работников организации, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности организации

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником (п.16, п. 17 Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, закрепляемые в локальном нормативном акте, коллективном договоре, разрабатываются с учетом представительного органа работников.

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности организации и педагогических работников (конкретные измеримые параметры), а также в зависимости от формализованных показателей успеваемости обучающихся (распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»). Стимулирующие выплаты работникам организаций устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

На стимулирующие выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, за исключением выплат, установленных в абсолютных суммах.

3.6.2.Работникам организаций устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования);

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премии по итогам работы (год, полугодие, год).

3.6.3.Стимулирующие выплаты производятся на основании произведенных с учетом положений п. 5.2, п. 5.3 Методических рекомендаций, п. 34, п. 36 Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений результатов объективной оценки показателей и критериев оценки эффективности труда педагогического работника, по решению руководителя организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

3.7. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета, средств субвенций краевого бюджета по расходам на оплату труда, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.8. Оказание материальной помощи работникам организаций.

 3.8.1.В пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств работникам учреждений может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

3.8.2.Обстоятельства, при которых производится выплата материальной помощи, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнения представительного органа работников.

3.8.3.Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения по согласованию с начальником отдела народного образования администрации Пограничного муниципального района и письменного заявления работника.

**IV. Порядок и условия оплата труда руководителей, их заместителей и главного бухгалтера муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 общеразвивающего вида Пограничного муниципального района»**

4.1. Должностные оклады устанавливаются руководителю организации в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организаций.

4.2. Заработная плата руководителя, его заместителя и главного бухгалтера организации состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.3.Руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру организации, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, может выплачиваться материальная помощь.

4.4. Размер оклада руководителя организации определяется трудовым договором и зависит от среднего размера оклада работников с учетом показателя кратности оклада.

 Кратность оклада руководителей общеобразовательных организаций к среднему окладу работников по ПКГ (без учета повышающих коэффициентов) устанавливается:

- в зависимости от количества обучающихся:

|  |  |
| --- | --- |
| Количество обучающихся | Кратность среднего размера базового оклада работников |
| до 250 | 1,3 |
| от 250-500 | 1,5 |
| свыше 500 | 1,6 |

- в зависимости от количества филиалов (отделений):

за каждый филиал (отделение) в размере 0,1от среднего размера базового оклада работников;

за каждый филиал (отделение) с наличием дошкольных групп в размере 0,15 от среднего размера базового оклада работников.

 Кратность оклада руководителей дошкольных образовательных учреждений к среднему окладу работников по ПКГ (без учета повышающих коэффициентов) устанавливается:

- в зависимости от количества воспитанников:

|  |  |
| --- | --- |
| Количество воспитанников | Кратность среднего размера базового оклада работников |
| до 100 | 1,6 |
| от 101-160 | 1,8 |
| свыше 161 | 2 |

Размер оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

РО рук= К\*Ор, где

РО рук - размер оклада руководителя организации;

К - показатель кратности оклада руководителя организации к среднему окладу работников по ПКГ;

Ор - средний оклад работников по ПКГ согласно штатному расписанию на текущий год (без повышающих коэффициентов и индексации) с учетом штатной численности учреждения.

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

4.5. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителями организаций на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей организаций

4.6. Компенсационные выплаты руководителям, заместителям руководителей и главных бухгалтеров организации устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат работникам организаций. Компенсационные выплаты и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

4.7. Руководителям организаций, заместителям руководителей и главным бухгалтерам могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы (за высокие результаты работы);

- за качество выполняемых работ;

- премии по итогам работы (квартал, полугодие, год).

4.8. Стимулирующие выплаты руководителям организаций, заместителям руководителей и главным бухгалтерам и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре с учетом выполнения ими целевых показателей эффективности работы.

4.9. Оценку работы руководителя организации на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляет один раз в полугодие комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителей организаций (далее – комиссия).

Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения утверждается нормативным правовым актом администрации Пограничного муниципального района.

4.10. Выплаты за качество выполняемых работ и (или) выплаты за интенсивность и высокие результаты могут производиться ежемесячно. 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, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам года) должна составлять 40 процентов. Расчет максимального размера выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяется по формуле: Рн = (Рорук+∑КВ)\*40%/60%, где Рн - максимальный размер выплат за качество выполняемых работ и (или) выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю организации; Рорук – размер оклада руководителя организации;

 ∑КВ - суммы компенсационных выплат руководителю организации (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате); 60 процентов – доля оклада и компенсационных выплата в заработной плате руководителя организации (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 организации (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате).

В случае установления руководителям организаций 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 организации устанавливается исходя из данных, указанных в таблице 1

 Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| 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 |
| 89-80 включительно | 90 |
| 79-70 включительно | 80 |
| 69-60 включительно | 70 |
| 59-50 включительно | 60 |
| менее 50 | не устанавливается |

4.11. Руководителю организации по итогам работы за квартал, полугодие, год может выплачиваться премия при достижении результата оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителей организаций не менее 50 баллов за отчетный период по оценке комиссии.

4.12. На выплаты, предусмотренные пунктами 4.7. настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, за исключением выплат, установленных в абсолютных суммах.

4.13. Предельный уровень соотношение средней заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в соответствии со ст. 145 Трудового кодекса РФ. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом администрации Пограничного муниципального района.

4.14. Порядок выплаты материальной помощи

 В пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации. Обстоятельства выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организаций.

 Решение об оказании материальной помощи руководителю организации и ее конкретных размерах принимает учредитель на основании ходатайства начальника отдела народного образования администрации Пограничного муниципального района и письменного заявления руководителя организации.

 Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителей и главному бухгалтеру организации и ее конкретных размерах принимает руководитель организации по согласованию с начальником отдела народного образования администрации Пограничного муниципального района и письменного заявления соответственно заместителя руководителя и главного бухгалтера организации.

Приложение 1 к положению об

 оплате труда работников организации

 Оклады педагогических работниковмуниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 общеразвивающего вида Пограничного муниципального района»

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к квалификационным уровням ПКГ | Должностной оклад, руб. |
| 1 квалификационный уровень | 9 500,00 |
| музыкальный руководитель |  |
| 3 квалификационный уровень | 11 850,00 |
| воспитатель |  |
| 4 квалификационный уровень | 12 600,00 |
| старший воспитатель |  |
|  |  |

 Приложение 2 к положению об

 оплате труда работников

 МБДОУ «Детский сад №2»

 Оклады работниковмуниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 общеразвивающего вида Пограничного муниципального района»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  № п/п | Профессиональная квалификационная группа | Квалификационныйуровень  | Наименование должностей (профессий) | Размеры окладов, рублей |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216-н) |
| 1 | Иные работники | 1 квалификационный уровень | Секретарь учебной части | 3524 |
| 2 квалификационный уровень | Младший воспитатель | 4410 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247-н) |
|  |
| 3 | Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня | 3 квалификационный уровень | Заведующий | Средний размер окладов работников по профессионально – квалификационным группам с учетом показателя кратности оклада  |
| Заместитель заведующего | на 10-30% ниже оклада заведкющего |
| 2 квалификационный уровень | Главный бухгалтер | на 10-30% ниже оклада директора |
| 4 | Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | 1 квалификационный уровень | Бухгалтер | 5613 |
|  |  | 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 5436 |
| Заведующий складом |
| 6 | Общеотраслевые должности служащих первого уровня | 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель | 3524 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248-н) |
| 7 | Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | 1 квалификационный уровень | Кастелянша | 4581 |
| Гардеробщик |
| Дворник |
| Сторож |
| Уборщик производственных и служебных помещений |
| Грузчик |
| Повар |
| Подсобный рабочий |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |
| Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования |
| Машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)  |
| Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570) |
| **Должность, не включенная в профессионально - квалификационные группы**  |
|  | - | - | Помощник повара | 4523 |