|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Председатель профкома  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.Н. Белоусова  «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 года | УТВЕРЖДАЮ  Директор МБОУ «ООШ с. Холманка  Перелюбского муниципального района  Саратовской области»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Г.Е. Тюлюгенева  Приказ №\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2018 года |

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

структурного подразделения «Детский сад»

МБОУ «ООШ с. Холманка Перелюбского муниципального района

Саратовской области»

.

**Раздел 1. Общие** **положения**

1. Настоящее положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Саратовской области «Об образовании», на основании Постановления администрации Перелюбского муниципального района Саратовской области № 261 от 03.07.2012 года «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования Перелюбского муниципального района», Постановления администрации Перелюбского муниципального района Саратовской области № 347 от 31.08.2012 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Перелюбского муниципального района», Постановления администрации Перелюбского муниципального района Саратовской области № 389 от 28.09.2012 года «О внесении изменений в постановление администрации Перелюбского муниципального района № 347 от 31.08.2012 года, Постановления № 239 от 16.08.2016 г. «Об изменении должностных окладов руководителей и работников бюджетных образовательных учреждений» и применяется при определении заработной платы работников структурного подразделения «Детский сад» МБОУ «ООШ с Холманка Перелюбского муниципального района Саратовской области» и включает в себя:

размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным [Законом](consultantplus://offline/ref=5F70508914652FEED58CAF2D1585CA4B21D2C6938F35613EAB01D9C080A9E01E72143696B02FFA02650DE7I5C9H) Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области»;

наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленным [Законом](consultantplus://offline/ref=5F70508914652FEED58CAF2D1585CA4B21D2C6938F35613EAB01D9C080A9E01E72143696B02FFA02650DE7I5C2H) Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области».

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также   
на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости   
от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также   
по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

**Раздел 2. Порядок формирования должностных окладов**

**(окладов, ставок заработной платы)**

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) специалистов, служащих и рабочих учреждений образования, а также педагогических работников иных областных бюджетных и казенных учреждений определяются в соответствии с [приложением № 1](consultantplus://offline/ref=5F70508914652FEED58CAF2D1585CA4B21D2C6938F34603DA901D9C080A9E01E72143696B02FFA02650CEEI5C9H) к настоящему Положению.

2.2. Должностные оклады специалистов и других служащих устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории.

2.3. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки.

Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, в соответствии с приложением № 2 настоящего Положения.

Педагогическим работникам, не имеющим высшего профессионального образования, должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются ниже на 5 процентов.

2.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной   
и культурно-просветительной работы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педагогических и музыкальных училищ, работающим в учреждениях образования, должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

2.5. Должностные оклады работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в соответствии с таблицей 2,3 приложения № 1 к настоящему Положению.

2.6. Работникам учреждений образования за специфику работы должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются   
в повышенном [размере](consultantplus://offline/ref=5F70508914652FEED58CAF2D1585CA4B21D2C6938F34603DA901D9C080A9E01E72143696B02FFA026508E2I5C3H) в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера указанным работникам устанавливаются с учетом увеличения, предусмотренного [частью первой](consultantplus://offline/ref=5F70508914652FEED58CAF2D1585CA4B21D2C6938F34603DA901D9C080A9E01E72143696B02FFA02650DE2I5CEH) настоящего пункта.

2.7. Оплата труда осуществляется:

педагогических работников – на основе требований квалификационных характеристик по должностям работников образования;

по должностям служащих – на основе требований квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих;

2.8. Изменение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) при условии соблюдения требований трудового законодательства производится:

при получении образования или восстановлении документов   
об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при изменении квалификационного разряда – согласно дате, указанной в приказе руководителя учреждения.

**Раздел 3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. В соответствии с [Законом](consultantplus://offline/ref=5F70508914652FEED58CAF2D1585CA4B21D2C6938F35613EAB01D9C080A9E01E72143696B02FFA02650DE7I5C9H) Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» работникам учреждений образования осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах   
с вредными и (или) опасными, а также 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);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с федеральным законодательством.

3.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными   
и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в соответствии с законодательством.

Рекомендуемые размеры доплат (но не ниже минимального размера повышения оплаты труда):

10-12 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за работу с тяжелыми и вредными условиями труда с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы);

Конкретные размеры доплат определяются на основе аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда на них в соответствии с законодательством.

Работодатель в соответствии с законодательством проводит аттестацию рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная доплата отменяется.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату работникам, которым с их согласия вводится рабочий день   
с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов);

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты   
и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения   
от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику   
в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения   
на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику   
за каждый час работы в ночное время.

Рекомендуемый размер доплаты за работу в ночное время   
составляет 35 процентов должностного оклада (оклада) с учетом выплат   
за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время,   
но не ниже минимального размера повышения оплаты труда за работу   
в ночное время.

3.3.5. Доплата работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), устанавливается за отработанное время в эти дни из расчета должностного оклада по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где   
по условиям труда рабочий день разделен на части, производится доплата   
в размере 30 процентов должностного оклада.

3.3.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.3.7. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии   
с законодательством.

3.4. Иные выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда:

|  |  |
| --- | --- |
| Виды работ | Размер доплаты, процентов  от должностного оклада  (оклада, ставки заработной платы) с учетом выплат  за квалификационную категорию, выслугу лет  (стаж педагогической работы) |
|  |  |
| Работникам за ведение делопроизводства  и бухгалтерского учета, в том числе по подсобному сельскому хозяйству | до 15 |

Примечание: конкретный размер доплаты устанавливается руководителем учреждения образования по согласованию с представительным органом работников.

**Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. В соответствии с [Законом](consultantplus://offline/ref=5F70508914652FEED58CAF2D1585CA4B21D2C6938F35613EAB01D9C080A9E01E72143696B02FFA02650DE7I5C2H) Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» работникам учреждений образования осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы);

премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

4.2.1. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

1) надбавка за квалификационную категорию (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

музыкальному руководителю:

за высшую квалификационную категорию – 28,2 процента,

за первую квалификационную категорию – 21,7 процента,

за вторую квалификационную категорию – 15,7 процента;

иным педагогическим работникам:

за высшую квалификационную категорию – 34,8 процента,

за первую квалификационную категорию – 28,2 процента,

за вторую квалификационную категорию – 21,7 процента;

2) надбавка за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программ;

3) надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;

4)  надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (с учетом педагогической нагрузки). Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы   
не ограничены.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ, устанавливаемые   
на постоянной основе, включают в себя:

надбавку педагогическим работникам за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени, устанавливаемую   
в соответствии с [Законом](consultantplus://offline/ref=5F70508914652FEED58CAF2D1585CA4B21D2C6938F34643EA901D9C080A9E01E72143696B02FFA02650EE7I5C9H) Саратовской области «Об образовании»;

надбавку педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, устанавливаемую   
в соответствии с [Законом](consultantplus://offline/ref=5F70508914652FEED58CAF2D1585CA4B21D2C6938F34643EA901D9C080A9E01E72143696B02FFA02650EE7I5C9H) Саратовской области «Об образовании».

4.4. Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы).

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, устанавливаются надбавки за стаж педагогической работы   
в следующих размерах (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

музыкальному руководителю, имеющим стаж педагогической работы:

более 10 лет – 15,7 процента,

от 5 до 10 лет – 9,7 процента,

от 2 до 5 лет – 4,7 процента;

иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

более 20 лет – 21,7 процента,

от 10 до 20 лет – 15,7 процента,

от 5 до 10 лет – 9,7 процента,

от 2 до 5 лет – 4,7 процента.

Надбавки за стаж педагогической работы устанавливаются   
от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.

4.5. Показатели для определения стимулирующих выплат для различных категорий работников в структурном подразделении «Детский сад».

Показатели для определения стимулирующих выплат для различных категорий работников включают в себя следующие параметры и критерии:

1. Музыкальный руководитель:

- уровень формирования эстетического вкуса, развитие музыкальных способностей и эмоциональной сферы ребенка до 60% от должностного оклада;

- использование разных видов и форм организации музыкальной деятельности в целях развития творческой индивидуальности личности до 60% от должностного оклада;

- применение в педагогической деятельности индивидуальных подходов с учетом возрастных особенностей детей и их творческих способностей до 60% от должностного оклада;

- использование здоровье-сберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе до 20% от должностного оклада

- за организацию и проведение мероприятий. Повышающих авторитет и имидж учреждения до 50% от должностного оклада

2. Воспитатели:

-использование здоровьесберегающих технологий, динамика здоровья детей; использование новых форм и методов воспитательной работы, методов развивающих творческую направленность детей; повышение эффективности и качества воспитательной работы, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей- до 60% от должностного оклада;

- за результативность организационно-методической работы - выступление на конференциях, семинарах, мастер-классы проведение открытых занятий, участия на конкурсах педагогического мастерства до 60% от должностного оклада.

- выплаты за качество выполняемых работ (за высокий уровень исполнительской дисциплины)- качественное ведение документации (План работы, табель посещаемости, протоколы родительских собраний, своевременная сдача документации) до 60% от должностного оклада

- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения-40%

- за работу в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объёма работы до 50% от должностного оклада.

3. Младший воспитатель :

- за расширение объемов работ до 50% от должностного оклада:

- ненормированный рабочий день до 50% от должностного оклада;

- содержание группы в соответствии требованиям СанПин, качественная уборка помещений – до 50% от должностного оклада;

- отсутствия замечаний к организации питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – до 50% от должностного оклада;

- отсутствия обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – до 50% от должностного оклада

- за качественное сохранение оборудования и инвентаря в группе – до 50% от должностного оклада;

- за оказание помощи воспитателю при организации режимных моментов и воспитательно-образовательном процессе до 50% от должностного оклада

- за участие в утренниках, праздниках, досугах, развлечениях до 50% от должностного оклада

4. Повар:

- За высокое качество приготовления пищи – до 50% от должностного оклада;

- за соблюдение норм детского питания – до 50% от должностного оклада;

- санитарное состояние пищеблока – до 50% от должностного оклада;

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников на качество приготовленной пищи до 50% от должностного оклада

4.6. Премиальные выплаты по итогам работы включают в себя:

премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм   
и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

Порядок единовременного премирования определяется администрацией учреждения по согласованию с представительным органом работников.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премии по итогам работы   
не ограничены.

4.7. Порядок стимулирования работников учреждения образования определяется администрацией учреждения по согласованию   
с представительным органом работников.

Объем средств на оплату труда педагогических работников, формируемый за счет ассигнований областного бюджета и направляемый   
на выплаты стимулирующего характера работникам, должен составлять не менее 35 процентов (в учреждениях дополнительного образования – не менее 50 процентов) объема средств   
на оплату труда, направляемых на должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) педагогических работников учреждения.

Объем средств на оплату труда иных работников, формируемый за счет ассигнований областного бюджета и направляемый на выплаты стимулирующего характера работникам учреждений образования, должен составлять не менее 15 процентов (в учреждениях дополнительного образования – не менее 30 процентов) объема средств на оплату труда, направляемых на должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) иных работников учреждения.

Приложение № 1.

к Положению о системе оплате труда

структурного подразделения «Детский

сад» МБОУ «ООШ с. Холманка

Перелюбского муниципального района

Саратовской области»

Таблица 1

Должностные оклады педагогических работников

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должности | Должностной оклад (ставка заработной платы) (рублей) |
| 1. | воспитатель, музыкальный руководитель | 8921 |

Таблица 2

Должностные оклады работников учебно-вспомогательного персонала

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должности | Должностной  оклад (рублей) |
| 1. | Младший воспитатель | 7202 |

Примечание:

лицам, не имеющим профессионального образования, оплата труда производится ниже установленного оклада по должности:

младший воспитатель – на 9,0 процентов;

воспитатель – 5 %.

Таблица 3

Оклады

по профессиям высококвалифицированных рабочих,

постоянно занятых на важных и ответственных работах

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Наименование профессии |
| Оклад (рублей) |
| 1. | Повар | 6608 |

Приложение № 2

к Положению о системе оплате труда

структурного подразделения «Детский

сад» МБОУ «ООШ с. Холманка

Перелюбского муниципального района

Саратовской области»

Размеры

повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)

работников учреждений образования

1. За специфику работы:

|  |  |
| --- | --- |
|  | Размер повышения в процентах к должностным окладам (окладам) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы) |
| Руководителям, специалистам за работу в образовательных учреждениях в сельской местности | 25 |