|  |  |
| --- | --- |
|  | Утверждаю ЗаведующаяМКДОУ «Чебурашка» Исаева П.И. \_ |

 **Положение об оплате труда, доплатах, надбавках, премировании работников**

**Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Чебурашка»**

**1. Общие положения**

* 1. К компетенции дошкольного образовательного учреждения относится установление

заработной платы работников дошкольного образовательного учреждения, в том числе надбавок, доплат, порядка и размеров их премирования (подп.10, п.2 ст.32 Закона РФ «Об образовании»).

* 1. Настоящее Положение разработано на основании статей 135,144 Трудового кодекса Российской Федерации и с учётом Единых рекомендаций по установлению на федеральном и местном уровнях систем оплаты труда работников.
	2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников МКДОУ «Чебурашка» (далее - ДОУ) и вводится в целях материальной заинтересованности работников ДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

1.4Системы оплаты труда работников учреждений включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсирующего и стимулирующего характера.

1.5. Системы оплаты труда Настоящее Положение распространяется на всех работников, ведущих в ДОУ трудовую деятельность на основании трудовых договоров (для работника- с ДОУ, для руководителя - с учредителем ДОУ) как по основному месту работы (основная работа), так и работающих по совместительству.

**2. Оплата труда работников**

2.1. Заработная плата работника ДОУ - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы состоит из:

- базового должностного оклада (далее-базового оклада), рассчитываемого c учетом коэффициента согласно Постановления;

- компенсационных выплат (доплат и надбавок, в том числе за работу в условиях, отличных от нормальных);

- стимулирующих выплат (доплат и надбавок);

- премий и иных поощрительных выплат.

2.2. Фонд оплаты труда работников ДОУ включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала и состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.3. В базовую часть фонда оплаты труда работников ДОУ включается оплата труда исходя из базовых окладов, а также компенсационные и социальные выплаты (доплаты), устанавливаемые трудовым законодательством.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников включает в себя стимулирующие выплаты.

2.5. В случае экономии фонда оплаты труда ДОУ средства направляются на выплаты стимулирующего характера.

2.6. Установленные работнику доплаты исчисляются в процентном отношении от базового оклада или в суммовом выражении (абсолютная величина). Надбавки, премии и иные поощрительные выплаты исчисляются в суммовом выражении. Доплаты, надбавки, премии и иные поощрительные выплаты выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы работника за истекший месяц в соответствии с приказом работодателя.

2.7. При установлении доплат и надбавок, а также определения их размера учитываются качество и систематичность выполнения соответствующих видов работ.

2.8. В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом работодателя.

**3. Доплаты**

3.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных планируются в базовой части фонда. Размеры данных доплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

3.2. Педагогическим и другим работникам за специфику работы осуществляется гарантированные добавки за работу с детьми инвалидами

3.2.3. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) по сравнению с работой в нормальных условиях оплачивается в повышенном размере на 35%.

3.2.4. В случае привлечения работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ.

3.2.5. За работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливается доплата в размере:

* повару - до 12%;
* пом. повару - до 12%;
* кухонному работнику - до 12%;
* мащинисту по стирке и ремонту спец . одежды - до 12%;
* помощнику воспитателя - до 12%;
* младшему воспитателю - до 12 %;
* кочегарам котельных – до 12%

 Конкретный размер доплаты работникам определяется работодателем в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

3.3. За совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются доплаты, размер которых определяется по соглашению сторон до 50%.

3.4. Доплаты стимулирующего характера планируются в стимулирующей части фонда.

3.4.1. Доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей воспитателя, применяющего в процессе воспитания инновационные педагогические технологии.

**4. Надбавки**

4.1. Надбавка к базовому окладу работника устанавливается в суммовом выражении за высокую результативность, напряженность, интенсивность труда.

4.2. Размер надбавок работникам максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от выполнения дополнительного объема работ.

4.3. Надбавки воспитателям, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии устанавливаются за:

* использование в образовательном процессе дополнительной образовательной деятельность через кружковую работу, за работу с детьми «пилотниками», с детьми инвалидами;
* за напряженность и учет индивидуальных способностей и состояния здоровья. .

 .

**5. Премирование**

5.1. Премирование производится из фонда экономии заработной платы

5.2. Премирование работников по результатам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышения качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу.

Премия выплачивается за:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство до 3000 тысяч рублей;

- активное и творческое участие в подготовке и проведении внутри детсадовских, районных, краевых мероприятий до 5000 тысяч рублей.;

- профессионализм, высокие показатели в работе и в связи с государственными праздниками (день учителя, 8 марта, 23 февраля), до 500 рублей

50-летием, 55-летним юбилеем и уходом на пенсию в размере должностного оклада.;

- первое, второе и третье места в «Учитель года»; районные, окружные, краевые конкурсы, внутридедсадовские.

- результативность по итогам года, за счёт экономии денежных средств;

- высокий уровень работы с родителями до 3000 тысяч рублей;

- общественную работу в коллективе;

5.3. Премия начисляется по приказу работодателя за фактически отработанное время и максимальными размерами не ограничивается.

5.4. Снижение премии может производиться за:

- низкое качество работы;

- не соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;

- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;

- грубость в обращении с детьми, с родителями коллегами;

- в случае детского травматизма.

**6. Порядок установления стимулирующих выплат**

6.1. В целях стимулирования работников ДОУ к достижению качественного результата труда или поощрения за выполненную работу из стимулирующей части фонда оплаты труда им могут выплачиваться стимулирующие выплаты.

Стимулирующие выплаты (стимулирующие доплаты, надбавки, премии) по результатам труда распределяются (кем) по представлению работодателя.

6.2. Комиссия представляет работодателю выписку из протокола из заседания по распределению стимулирующей части заработной платы работников показателях деятельности работников, являющихся основанием для выплаты им стимулирующих доплат, надбавок, премии или их снижения, снятия, лишения.

На основании выписки заведующая ДОУ пишет приказ.

Нормативные документы:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Закон Российской Федерации «Об образовании»;

Федеральный закон от 06.10.1999 г №184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных(представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»:

Федеральный закон от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;

Постановление Правительства Российской Федерации от 01.07.1995 №677 «Об утверждении Типового положения о дошкольном образовательном учреждении»;

**7. Работа комиссии по распределению стимулирующих выплат**

7.1. Комиссия избирается на общем собрании трудового коллектива в количестве 5 человек.

7.2. Избирается председатель и секретарь.

7.3. Заседания комиссия проводит не реже 1 раза в квартал, все заседания протоколируются.

7.4. На каждого работника составляется сводная ведомость результативности работы по критериям в конце каждого квартала.

7.5. Заведующему МКДОУ предоставляется протокол, который впоследствии закрепляется приказом.