

Подписан: ЕПИШЕВА НАТАЛЬЯ АНАТОЛЬЕВНА
DN: ИНН=238601679951,
СНИЛС=00939231044,
E=elena.ustiab@mail.ru, C=RU,
S=Краснодарский край,
O=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 25
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
УСТЬ-ЛАБИНСКИЙ РАЙОН, G=НАТАЛЬЯ
АНАТОЛЬЕВНА, SN=ЕПИШЕВА
НАТАЛЬЯ АНАТОЛЬЕВНА
Основание: я подтверждаю этот документ
своей удостоверяющей подписью
Место положения: место подписания
Дата: 2021-06-04 10:56:28
Foxit Reader Версия: 9.7.1

Приложение № 3 к коллективному договору

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий МБДОУ № 25
Н.А. Епишева

11.03.2021 г.



ЕПИШЕВА
НАТАЛЬЯ
АНАТОЛЬ
ЕВНА

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда, материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 25 муниципального образования Усть-Лабинский район

Настоящее Положение об оплате труда, материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 25 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее по тексту - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда Работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 25 муниципального образования Усть-Лабинский район (далее по тексту - Учреждение), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

Настоящее Положение состоит из следующих разделов:

1. Общие положения.
2. Порядок и условия оплаты труда.
3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.
4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.
5. Порядок и условия выплаты социальной надбавки.
6. Порядок и условия премирования работников учреждения.
7. Материальная помощь.
8. Оплата труда заведующего Учреждения.
9. Штатное расписание.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано для всех работников Учреждения.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда Работников Учреждения.

1.3. Положение включает:

- условия оплаты труда;
- размеры окладов и порядок их установления;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия выплаты социальной надбавки;
- порядок и условия премирования работников учреждения;
- материальная помощь;
- оплата труда заведующего учреждения, его заместителей.
- штатное расписание.

1.4. Оплата труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) муниципальных учреждений муниципального образования Усть-Лабинского района, утвержденным постановлением главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 11 декабря 2008 года № 2989 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района» с изменениями и дополнениями, постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский

район от 16 января 2015 года № 27 «Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Усть-Лабинский район» с изменениями и дополнениями.

1.5. Условия оплаты труда Работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности Работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а также условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Месячная заработная плата Работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки оплаты труда работников муниципальных учреждений на 1 декабря 2008 года при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Оплата труда Работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения, в части оплаты труда Работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств бюджета муниципального образования Усть-Лабинский район, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранения сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

1.12. В соответствии со статьей 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Заработная плата за первую половину месяца, как и заработная плата по итогам месяца производится пропорционально отработанному рабочему времени.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (тарифная ставка) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых зависит от оценки итогов за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей). Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Все расходы, связанные с заключением договора банковского счета и изготовлением пластиковой карточки, относятся на счет работодателя, обслуживание банковской пластиковой карточки осуществляются за счет средств

работника.

1.13. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ).

1.Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по занимаемым должностям работников Учреждения в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 02.03.2020г. № 177 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Усть-Лабинский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда:

район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы
1	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5 629,00 рублей
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	6 598,00 рублей
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	8 472,00 рублей

2.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы Работников определяются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, заведующий самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад. Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы отражены в [Приложении № 1](#) к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений (организаций) образования Усть-Лабинского района, утвержденного постановлением главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 11.12.2008 года №2989 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинский район».

2.3. Оплата труда медицинских, а также других Работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми

условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Усть-Лабинский район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным Работникам производятся в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Установление окладов работникам Учреждения, должности которых не включены в пункт 2.1 и 2.2 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных Учреждений Усть-Лабинского района и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных Учреждений Усть-Лабинского района, утвержденными постановлением администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 16.01.2018 № 27 "Об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Усть-Лабинский район".

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Приложением № 2 к Положению «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района», утвержденному постановлением главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 11 декабря 2008 года № 2989 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района».

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Настоящим положением предусматривается установление Работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается Учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада Работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается заведующим Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;

0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большое значение.

Настоящим положением предусматривается установление стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следующим категориям работников:

- административно-управленческому персоналу;
- педагогическим работникам;
- учебно-вспомогательному персоналу;
- младшему обслуживающему персоналу.

3.5. Настоящим положением предусмотрено установление Работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок и выплат осуществляется по решению заведующего Учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников Учреждения, а также средств от иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

3.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы Работникам Учреждения устанавливается с учетом разработанных в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

Система стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы Работникам Учреждения включает в себя:

- стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создания районных экспериментальных площадок, применения в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Для измерения результативности труда по каждой категории Работников вводятся критерии и показатели, инструмент диагностики.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается в абсолютном значении по одному или нескольким основаниям.

Размер указанной надбавки - до 200%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы Работникам Учреждения устанавливается:

3.6.1. За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения включающих в себя:

3.6.1. за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения включающих в себя:

Критерии и показатели	Инструмент диагностики	Сумма (руб.)			
		Уровень детского сада	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень
Педагогические работники (в том числе старший воспитатель)	Подтверждающие документы				
Профессиональная педагогическая активность: участие педагогов в творческих и профессиональных конкурсах ; конференциях, круглых столах, выставках и т.д.	Грамота, приказ, сертификат	1место -4000,00 2место- 3000,00 3место--2000,00	1место -8000,00 2место- 6000,00 3место- 4000,00 Участник – 2000,00	1место -10000,00 2место- 8000,00 3место- 5000,00 Участник – 3000,00	1место -15000,00 2место- 10000,00 3место- 8000,00 Участник – 5000,00
		1000,00	3000,00	5000,00	8000,00
Подготовка и участие воспитанников в конкурсах, (интернет-конкурсах в том числе), спортивных соревнованиях, выставках, фестивалях и других мероприятиях.	Грамота, приказ, сертификат	1место -4000,00 2место- 3000,00 3место- 2000,00 Участник- 1000,00	1место -6000,00 2место- 4000,00 3место- 3000,00 Участник- 2000,00	1место -8000,00 2место- 7000,00 3место- 5000,00 Участник- 3000,00	1место -10000,00 2место- 8000,00 3место- 6000,00 Участник- 4000,00
За подготовку воспитанников для участия в независимых сертификационных конкурсах, олимпиадах в сети Интернет	Грамота, письмо, сертификат	—	—	1место -3000,00 2место- 2000,00 3место- 1000,00 Участник- 2000,00	1место -5000,00 2место- 4000,00 3место- 3000,00 Участник- 3000,00
За участие педагогов в независимых сертификационных конкурсах, олимпиадах в сети Интернет	Грамота, письмо, сертификат			1место -3000,00 2место- 2000,00 3место- 1000,00 Участник- 1000,00	1место -5000,00 2место- 4000,00 3место- 3000,00 Участник- 2000,00
Координация и организация участия педагогов, воспитанников, родителей в конкурсах, фестивалях, соревнованиях разного уровня.	Грамота, приказ, сертификат	2000,00	3000,00	4000,00	5000,00
Трансляция опыта практических результатов профессиональной деятельности (в том числе в средствах массовой информации); публикации в сетевых изданиях в сети Интернет; а также путем проведения открытых мероприятий для педагогической общественности)	Материалы трансляции	1000,00	2000,00	3000,00	5000,00
	Сертификат, свидетельство о публикации	-	2000,00	3000,00	3500,00
	Приказ	2000,00	4000,00	6000,00	8000,00
Подготовка, участие, проведение на высоком уровне методических мероприятий: -педсоветы, конференции, семинары, форумы, мастер-классы, фестивали, открытые занятия; -методические объединения педагогов.	Приказ	2000,00	4000,00	5000,00	10000,00
		3000,00	6000,00	6000,00	

Руководство методическим объединением	Приказ	-	2000,00	-	-
Участие в проектной деятельности	Материалы проекта	3000,00	4000,00	6000,00	10000,00
Реализация межгруппового проекта с обобщением (презентацией) результатов		3000,00	-	-	-
Совершенствование программно-методического сопровождения образовательного процесса по профилю профессиональной деятельности	Методические разработки, сценарный материал, авторские пособия, перспективное планирование и т.д.	3000,00	6000,00	8000,00	10000,00
Обобщение передового педагогического опыта	Сертификат, приказ	3000,00	6000,00	6000,00	-
Работа в качестве наставника молодых педагогов; руководителя педагогической практики	Приказ	3000,00	-	-	-
Работа в составе психолого-педагогического консилиума (ППК) учреждения	Приказ	500,00	1000,00	-	-
Участие в работе творческих, экспертных, рабочих группах, комиссиях	Приказ,	1500,00	2500,00	4000,00	-
Активность взаимодействия с родителями группы (проведение семинаров-практикумов, круглых столов, родительских гостиных, дней открытых дверей и др. формы) -	Сценарии, методические разработки, фото, видео материалы участия родителей в мероприятиях	3000,00	-	-	-
Подготовка и проведение на высоком уровне общесадовских мероприятий	Фото, видео материалы мероприятий (родительские собрания, утренники, развлечения, досуги, спортивно-массовые мероприятия и т.п. в нетрадиционной форме.)	6000,00	-	-	-
Ведение просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей.	Консультации, беседы, информационные листы, презентации	1000,00	1000,00	-	-
Проведение в группе праздников, встреч с интересными людьми, развлечений, экскурсий и т.п. (за исключением программных мероприятий)	Фото, видео материалы	3000,00	-	-	-
Художественное оформление пространства детского сада с целью создания психологически комфортной образовательной среды (территория, холлы, стенды, общие выставки детских работ, фотовыставки и т.п.)	Наличие продуктов оформления	3000,00	-	-	-
Применение эффективных форм организации дополнительной работы с детьми (кружки, клубы и т.д)	Программа, план работы	3000,00	-	-	-
Активная работа по созданию и ведению личных сайтов, блогов, страничек в социальных сетях педагогами учреждения	Мониторинг сайтов, блогов, страничек в соц.сетях	3000,00	-	-	-
Ведение сайта ДОО(своевременное обновление, внесение изменений и дополнений)	Мониторинг сайтов	6000,00	-	-	-
Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей учреждения (с библиотекой, образовательной, музыкальной, спортивной школами, ПМПК и т.п)	Наличие плана взаимодействия, фото, видеоматериалы	3000,00	4000,00	-	-
Активное внедрение здоровьесберегающих технологий, в том числе при организации работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Перспективное планирование	2000,00	-	-	-
Вовлечение родителей в воспитательную, образовательную, инновационную	презентация результатов на родительских	3000,00	6000,00	-	-

деятельность	собраниях, конференциях, в СМИ и др. формах.				
Работа с молодыми педагогами и их наставниками; руководство педагогической практикой	План работы	5000,00	6000,00	-	-
		5000,00	-	-	-
Подготовка педагогов для участия в конкурсах: -профессионального мастерства - конкурсы по плану МБУ «Центр развития образования»	Приказ, грамота, сертификат, благодарственное письмо об участии в конкурсе	3000,00	8000,00	10000,00	20000,00
		2000,00	5000,00	-	-
Организация и проведение конкурсов, выставок, акций, декад, дней открытых дверей и т.п.	Положение Приказ	5000,00	-	-	-
Организация и координация проведения тематических недель	Приказ	3000,00		-	
Систематичность и результативность коррекционно - развивающей работы с детьми, своевременное и качественное ведение <u>банка данных</u> воспитанников охваченных различным контролем и коррекцией	программа индивидуального развития ребёнка	5000,00	-	-	-
Эффективность взаимодействия с родителями (удовлетворенность родителей уровнем коррекционно-образовательных услуг)	Анкеты Общественное мнение, отзывы в СМИ	2000,00	-	-	-
Изготовление газет, буклетов для родителей и распространение информации разными способами. - трансляция опыта практических результатов профессиональной деятельности в социальных сетях и мессенджерах.	Наличие печатной продукции, информации в соц.сетях	2000,00	2000,00	3000,00	4000,00
Организация и проведение мероприятий повышающих авторитет и имидж ДОУ среди родителей и общественности	Положительные отзывы (в том числе и СМИ)	3000,00	4000,00	4000,00	
Участие в экспертной и организационно-методической деятельности (в экспертных группах, жюри, соревнованиях, конкурсах, аттестации педагогических работников)	Приказ	-	2000,00	4000,00	-
Введение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления	Приказ, план работы	2000,00	-	-	-
Работа по самообразованию: прохождение дополнительных курсов по профильной направленности.	Удостоверение			3000,00	3000,00
Повышение и развитие профессиональных компетенций педагогов посредством обучающих образовательных платформ, форумов, салонов, вебинаров.	Свидетельство Сертификат	-	1000,00	2000,00	2000,00
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, исполнительская дисциплина.	Возникновение конфликтной ситуации, нарушений правил внутреннего трудового распорядка ДОУ.	Все доплаты снимаются по приказу.	=	=	=
Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа)	Наличие программы, планов	1500руб.	-	-	-
Обоснованное обращение родителей(законных представителей) воспитанников по поводу конфликтных ситуаций. Травматизм.	Конфликт .Жалоба. Объяснительная, жалоба, служебная записка	Снимаются все доплаты			

Учебно-вспомогательный персонал			
должность	Критерии и показатели	Инструмент диагностики	Сумма (руб.)
Заведующий хозяйством	Участие в экспертных, рабочих группах, комиссиях	Приказы	1000,00
	Качественная подготовка детского сада к новому учебному году и осенне-зимнему периоду	Акт приема детского сада	1000,00
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ	Акты проверок	1000,00
	Качество подготовки и проведения годовой инвентаризации	Приказы, акты, ведомости	1000,00
Старшая медицинская сестра	Осуществление контроля за организацией питания воспитанников	Мониторинг, акты контроля	3000,00
	Участие в экспертных, рабочих группах, комиссиях, советах	Приказы	1000,00
	Обеспечение контроля за адаптацией воспитанников к ДОУ	Листы адаптации	1000,00
	Оформление тематических выставок, буклетов, санитарных бюллетеней для педагогов ДОУ и родителей воспитанников	Фото-материалы, печатная продукция	1000,00
Делопроизводитель	Работа в автоматизированных информационных системах «Сетевой город. Образование», Е-услуги, единой государственной информационной системе социального обеспечения	Анализ ЕИС, ЕГИССО	3000,00
	Выполнение работ для организации учебного процесса	фото-видео материалы, печатная продукция	1500,00
Младший воспитатель	Выполнение работ для организации учебного процесса	Анализ выполненных работ	3000,00
	Создание условий для качественного присмотра и ухода за воспитанниками	Соответствие требованиям ФГОС ДО	3000,00
	Активное участие в организации жизнедеятельности воспитанников	Акты контроля	3000,00
Все сотрудники учреждения (УВП и МОП)	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Анализ выполненных работ	3000,00
Все сотрудники учреждения (педагоги, УВП и МОП)	За творческий подход в мероприятиях по благоустройству и озеленению ДОУ	Анализ выполненных работ	3000,00
Все сотрудники учреждения (педагоги, УВП и МОП)	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, исполнительская дисциплина.	Возникновение конфликтной ситуации, нарушений правил внутреннего трудового распорядка ДОУ.	Все доплаты снимаются по приказу.
Все сотрудники учреждения (педагоги, УВП и МОП)	Обоснованное обращение родителей(законных представителей) воспитанников по поводу конфликтных ситуаций. Травматизм.	Конфликт .Жалоба. Служебная записка	Снимаются все доплаты

3.6.2. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создания

районных экспериментальных площадок, применения в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения, в работе включающие в себя:

Критерии и показатели	Инструмент диагностики	Сумма (руб.)			
		Уровень детского сада	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень
Педагогические работники (в том числе старший воспитатель)	Подтверждающие документы				
Участие в работе инновационных, экспериментальных, площадках (освоение и внедрение комплексных и парциальных программ нового поколения, авторских программ, проектов, технологий, методик и т.п.)	Приказ, сертификат	3000,00	4000,00	6000,00	10000,00
Разработка, внедрение и апробация новых, авторских эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом)	Приказ, наличие разработок, рецензии	6000,00	6000,00	10000,00	15000,00
Применение современных, инновационных образовательных технологий при организации образовательного процесса	Перспективное планирование	2000,00	-	-	-
Разработка и реализация творческих, социально-педагогических проектов направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.	Проект	3000,00	5000,00	-	-
Эффективное использование современных методик обследования/ диагностики развития воспитанников.	Мониторинг, результаты обследования	500,00	-	-	-
Эффективное использование информационно-коммуникационных технологий и (ИКТ) в профессиональной деятельности	Программные продукты, сайты, веб-страницы	3000,00	-	-	-
Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Фотоотчеты, анализ заболеваемости, перспективное планирование	2250,00	-	-	-
Организация дистанционного взаимодействия педагогов с детьми и родителями (законными представителями) посредством Интернет ресурсов:	-	-	-	-	-
- ведение просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей (законных представителей)	Наличие видео и фотоматериалов	500,00 за одно мероприятие	-	-	-
- подготовка и проведение видеозанятий творческих мастерских, развивающих игр, опытно-педагогической деятельности и другое	Наличие видео и фотоматериалов их публикация в социальных сетях.	500,00 за одно мероприятие	-	-	-
- вовлечение родителей (законных представителей) в воспитательно-образовательный процесс	Видео, фото-отчеты родителей	500,00 за одно мероприятие	-	-	-
- участие в конкурсах, выставках, декадах, акциях проектах, флешмобах	Фото, видеоматериалы	500,00 за одно мероприятие	-	-	-
Критерии и показатели	Подтверждающие	Сумма (руб.)			

	документы	Уровень	Уровень	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень
		детского сада	детского сада			
Старший воспитатель						
Создание и ведение системы мониторинга воспитательно-образовательной деятельности и ее оценки в целях повышения качества образовательного процесса	Приказ, справки, анализ	5000,00	6000,00	-	-	-
Организация методической работы, стимулирующей внедрение в практику информационно-коммуникационных и других инновационных технологий педагогами учреждения(работа в сети, активное использование интернет, компьютерных программ и мультимедийных средств)	Программные продукты, сайты, веб-страницы	3000,00	6000,00	-	-	-
Организация методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов учреждения	Годовой план, анализ аттестации педагогических работников	5000,00	10000,00	-	-	-
Мотивирование педагогов на использование в работе современных методов и форм организации образовательного процесса	Наличие в планах работы проектной деятельности, элементов проблемного обучения и пр.)	3000,00	-	-	-	-
Организация рабочих, творческих, экспертных групп, комиссии и т.д.	План работы, приказ, положение	3000,00	-	-	-	-
Разработка, реализация творческих, социальных, проектов	Наличие проекта	3000,00	5000,00	-	-	-
Техническая поддержка педагогов при организации дистанционного взаимодействия с участниками образовательных отношений	Организация и ведение совместных видеоконференций Интернет-трансляций с сайтов, блогов, страничек в соц. сетях	6000,00	-	-	-	-
Организация и проведение конкурсов, выставок, декад, акций, проектов, флешмобов посредством дистанционного взаимодействия с участниками образовательных отношений	Фото, видеоматериалы	5000,00	7000,00	8000,00	8000,00	8000,00
Создание и ведение системы мониторинга учебной деятельности и оценки качества обученности в образовательном учреждении в целях повышения качества образования.	Приказ, справка, контент-анализ	5000,00	-	-	-	-

3.6.3. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) включающих в себя:

Критерии и показатели	Инструмент диагностики	Сумма (руб.)			
		Уровень детского сада	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень
Все работники учреждения	Подтверждающие документы				
Участие в общих мероприятиях учреждения	Анализ результатов работы, фото, видеоматериалы	3000,00	-	-	-
Выполнение срочных и объемных работ, вызванных погодными условиями, аварийными ситуациями.	Анализ результатов работы	6000,00	-	-	-
Сбор, обработка, оформление и предоставление оперативной информации	Мониторинг	2000,00	5000,00	-	-
Исполнение ролей в праздниках, развлечениях	Фото, видео	2000,00 (за одно)	-	-	-

для воспитанников учреждения		участие)			
Работа с детьми из-за социально-неблагополучных семей	Акт посещения на дому	1500,00	-	-	-
Работа педагогов в организации дистанционного взаимодействия с участниками образовательных отношений	Организация и ведение совместных видеоконференций Интернет-трансляций с сайтов, блогов, страничек в соц. сетях	3850,00	3900,00	-	-
Сбор, обработка, оформление и предоставление документов при организации дистанционного взаимодействия по административно-хозяйственной деятельности учреждения в рамках режима повышенной готовности и (или) карантинных мер	Своевременная предоставление документов (по требованию)	2000,00	-	-	-

3.6.4. За сложность и напряженность выполняемой работы:

Старший воспитатель	- организация, руководство и координация работы общественных органов (советов).	3000 руб.
	- разработка программы развития, образовательной программы дошкольного образования, ведение официального сайта МБДОУ, организация и руководство работой педагогов по оснащению развивающей среды групп и кабинетов.	5000 руб.
	- редактирование подготавливаемых к изданию материалов о развитии ДОУ, результатах исследований, экспериментов.	5000 руб.
	- организация конкурсов среди педагогов, детей, родителей (городские, районные, региональные).	5000 руб.
	- освоение новых информационных технологий – создание банка данных:	5000 руб.
	- методической работе.	3000 руб.
Заведующий хозяйством	- обеспечение безопасного функционирования учреждения;	5000 руб.
	- своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса;	5000 руб.
	- экономное расходование бюджетных и родительских средств (проведение мониторингов);	5000 руб.
	- соблюдение договорной и финансовой дисциплины при исполнении заказов;	10 000 руб.
	- за работу в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ;	3000 руб.
	- за выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью.	10 000 руб.
Педагогические работники	- за работу в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ;	3000 руб.
	- за выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью;	5000 руб.
	- за сложность контингента воспитанников, а также превышение плановой наполняемости;	5000 руб.
УВП, МОП	- за работу в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ;	5000 руб.
	- за выполнение дополнительных видов работ, не связанных с основной деятельностью;	5000 руб.
	- выполнение срочных работ, вызванных погодными условиями, аварийными ситуациями;	5000 руб.
	- за качественное ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой;	5000 руб.
	- за своевременную и качественную подготовку материалов по распоряжению руководителя Учреждения;	5000 руб.
	- содержание помещений и прогулочных участков в соответствии с требованиями СанПиН;	5000 руб.
	- содержание газонов, клумб, территории ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН;	5000 руб.
	- обеспечение надежной охраны здания, сооружений, имущества;	5000 руб.

- обеспечение качественного хранения, учета и своевременного ремонта мягкого инвентаря;	5000 руб.
- администрирование и ведение общероссийских сайтов http://bus.gov.ru . Е-услуги, Сетевой город, ЕГИССО (своевременное обновление, внесение изменений и дополнений)	5000 руб.

3.6.5. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:

Критерии и показатели	Инструмент диагностики	Сумма (руб.)			
		Уровень детского сада	Муниципальный уровень	Региональный уровень	Федеральный уровень
Все работники учреждения	Подтверждающие документы				
За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	Анализ результатов работы	3000,00	8000,00	-	-

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года: с 01 сентября по 31 декабря текущего года и с 01 января по 31 августа текущего года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Решение об отмене или уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующего Учреждения с указанием причин в связи:

с невыполнением или ненадлежащим выполнением должностных и функциональных обязанностей, нарушением законодательства, Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка;

с нарушением прав и свобод обучающихся;

с низким уровнем исполнительской дисциплины;

с изменением фонда оплаты труда.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размер (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3 и 3.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему педагогической работы.

3.9. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

3.10. Отдельным категориям работников муниципальных учреждений муниципального образования Усть-Лабинского района могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

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

- за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- специалистам за работу в сельской местности.

4.2. Выплаты Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – 4%:

- повар;
- машинист по стирке белья.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда (СОУТ), 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 указанная выплата не устанавливается.

4.3. 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.

4.4. 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.

4.5. 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 без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Специалистам Учреждения, расположенных в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

4.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам Учреждения устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Приложением № 6 к Положению «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района» утвержденным постановлением главы муниципального образования Усть-Лабинский район от 11 декабря 2008 года № 2989 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений (организаций) и муниципальных учреждений образования Усть-Лабинского района»:

- учителю-логопеду – 20%;
- педагогу-психологу- 20%
- воспитателям групп компенсирующей направленности – 20%;
- младшим воспитателям групп компенсирующей направленности – 15%;

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплатах.

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время и составляет 35%. Ночным считается время с 10 часов

вечера до 6 часов утра (для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом: - один год)

4.9.Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) 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 часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

4.12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. Порядок и условия выплаты социальной надбавки

5.1. Порядок и условия выплаты социальной надбавки педагогическим Работникам устанавливается Согласно решению Совета муниципального образования Усть-Лабинский район от 25 апреля 2006 года № 51 протокол № 16 «Об утверждении Положения «О порядке выплаты социальной надбавки педагогическим работникам – молодым специалистам образовательных учреждений Усть-Лабинского района».

5.2. Социальная надбавка устанавливается педагогическим работникам – молодым специалистам Учреждения в целях привлечения молодых специалистов социальной поддержки и материального стимулирования их труда в размере 300 рублей в месяц.

5.3. Молодым специалистом считается лицо в возрасте до 30 лет включительно, поступившие на работу в Учреждение непосредственно после окончания среднего (высшего) профессионального учебного заведения по очной форме обучения; проработавшие в Учреждении не более 3 лет. Лицо является молодым специалистом при наличии всех вышеперечисленных условий.

5.4. Социальная надбавка выплачивается педагогическим работникам – молодым специалистам Учреждения ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы за текущий месяц.

5.5. Социальная надбавка выплачивается дополнительно и независимо от установленных системой оплаты труда доплат и надбавок к заработной плате педагогическим работникам – молодым специалистам Учреждения.

5.6. В случае работы по совместительству в другом (других) образовательном учреждении социальные надбавки выплачиваются только по

одному месту работы (по выбору работника).

5.7. Педагогическим работникам – молодым специалистам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением, социальные надбавки выплачиваются и в период получения пособия по временной нетрудоспособности. Социальные надбавки не выплачиваются в период нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

5.8. В случае увольнения или смерти выплата социальной надбавки прекращается, начиная с месяца, следующего за месяцем, в котором наступали указанные обстоятельства пропорционально фактическому отработанному времени.

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.1. В целях поощрения Работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;

Премирование осуществляется по решению заведующего Учреждением в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников учреждения, а также средств от иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения Работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы Работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При увольнении Работника по собственному желанию до истечения календарного месяца Работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

6.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается Работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

6.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается Работникам одновременно. При премировании учитывается:

- выплата за высокие показатели результативности;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

Размер премии устанавливается в абсолютном значении. Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

6.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

7. Материальная помощь

7.1. При наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, Работникам может быть выплачена материальная помощь в связи с:

- рождением ребенка (одному из родителей) 1000 рублей;
 - бракосочетанием (вступлением в брак впервые) 1000 рублей;
 - при увольнении в связи с уходом на пенсию 1000 рублей;
 - со смертью его родителей, детей, супруга (супруги), а также родственникам в связи со смертью самого работника учреждения 1000 рублей;
 - в связи с крупным ущербом, нанесенным имуществу работника (в результате пожара, затопления, кражи и т.п.) 2000 рублей.
- тяжелой продолжительной болезнью, более одного месяца, подтвержденной листком нетрудоспособности 1000руб.

7.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает заведующий Учреждением на основании письменного заявления работника.

8. Оплата труда заведующего Учреждения.

8.1. Заработная плата заведующего Учреждением, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Размер должностного оклада заведующего Учреждения определяется трудовым договором.

8.3. Органы исполнительной власти администрации муниципального образования Усть-Лабинского района - главные распорядители бюджетных средств, в ведении которых находится Учреждение, в утверждаемом ими порядке могут устанавливать заведующему Учреждения выплаты стимулирующего характера.

В качестве показателя эффективности работы заведующего Учреждения по решению органа исполнительной власти администрации муниципального образования Усть-Лабинского района, в ведении которого находится Учреждение, может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования Усть-Лабинский район.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующего Учреждения и средней заработной платы Работников Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

Условия оплаты труда заведующего Учреждения могут быть установлены без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы заведующего, заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения.

Соотношение среднемесячной заработной платы заведующего Учреждения и среднемесячной заработной платы Работников Учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год.

Заведующему Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению органа исполнительной власти Усть-Лабинского района, в ведении которого находится Учреждение, с учетом показателей деятельности учреждения, выполнения муниципального задания.

8.4. С учетом условий труда заведующему Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 4](#) настоящего Положения.

8.5. Премирование заведующего осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения, установленными главными распорядителями средств бюджета, в ведении которого находятся Учреждения.

Премирование заведующего может осуществляться за счет [ЛИМИТОВ БЮДЖЕТНЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ](#), централизуемых главными распорядителями бюджетных средств в размере до 5 процентов.

Размеры премирования заведующего, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Учреждения.

8.7. Заведующему Учреждения может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда Учреждения. Размеры и условия выплаты материальной помощи определяется локальным нормативным актом органа исполнительной власти Усть-Лабинского района, в ведении которого находятся Учреждения.

9. Штатное расписание

9.1. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается заведующим Учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

9.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя Учреждения по согласованию с отраслевым органом муниципального образования, в ведении которого находится Учреждение.

9.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом Учреждения.

9.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

9.5. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

9.6. Органы исполнительной власти Усть-Лабинского района, в ведении которых находятся Учреждения, устанавливают предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения.