**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребенка - детский сад № 2 города Кропоткин муниципального образования Кавказский район**

СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Председатель ППО Заведующий МАДОУ ЦРР – д/с № 2

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.В. Михайловская \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.В. Бурсакова

01.04.2020 г. приказ № 104-В-ОД от 01.04.2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка - детский сад № 2 муниципального образования Кавказский район**

 ПРИНЯТО

 на общем собрании

 МАДОУ ЦРР – д/с № 2

 протокол № 1 от 01.04.2020 г.

**1.Общие положения**

1.1.Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка детский сад № 2 муниципальногообразования Кавказский район(далее МАДОУ ) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Постановлением администрации муниципального образования Кавказский район от 31.03.2020 № 391 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район».

1.2.Настоящее Положение принято общим собранием трудового коллектива МАДОУ ЦРР - д/с № 2 и регулирует порядок оплаты труда работников МАДОУ ЦРР - д/с № 2.

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МАДОУ.

1.4. Оплата труда работников МАДОУ устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера, указанных в Положении о выплатах стимулирующего характера являющимся неотъемлемой частью коллективного договора.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.6. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада, ставки заработной платы, компенсационные выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

 1.7.Работодатель производит выплату Работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца в сроки: 25 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за отработанным - за вторую половину отработанного месяца, путем перечисления на указанный работником счет в банке. При определении размера выплаты заработной платы за полмесяца следует учитывать фактически отработанное сотрудником время (фактически выполненную им работу).

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

1.9. Для работников, трудовая деятельность которых осуществляется в сменном режиме, устанавливается учетный период времени при суммированном учете – месяц. Недельная норма рабочего времени для данной категории работников не должна превышать 40 часов. За работу в ночное время работнику устанавливается доплата в размере 35 часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

 **2. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов)**

2.1.Минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов работников МАДОУ устанавливаются в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Работнику, окончившему три полных курса высшего учебного заведения, может быть установлен оклад, предусмотренный для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.3. При применении повышающих коэффициентов и процентов к рекомендуемым размерам базовых окладов (должностных окладов), их размер подлежит округлению до целого рубля.

2.4. Перечень должностей, время работы в которых зачисляется в педагогический стаж работников образования, отражен в Приложении №5 к Постановлению администрации муниципального образования Кавказский район от 31.03.2020 № 391 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Кавказский район».

**3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

3.1. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться к окладам работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам и денежном выражении.

3.2. 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.

 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.

 Работодатель принимает меры по проведению аттестации 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 выплата не устанавливается.

 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.

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

 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.

 Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

 Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

 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 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 части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

 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.

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

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

Работникам учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда-12 %;

- 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 работу в ночное время 35%;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

**-** за специфику работы в учреждении:

за специфику работы в группах компенсирующей направленности:

- воспитатель 20%;

- музыкальный руководитель 20%;

- учитель-логопед 20%;

- инструктор ФК 20%;

- младший воспитатель 15%.;

- по итогам аттестации и аккредитации: 1 категория (центр развития ребенка - детский сад) - 20%.

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

 **4. Материальная помощь**

4.1. Работодатель может предоставлять работникам единовременную материальную помощь в случаях:

- в связи со смертью близких родственников в размере 3000 рублей;

- тяжелой болезнью работника в размере 3000 рублей;

- в связи с другими обстоятельствами (по ходатайству профкома).

4.2. Выплата материальной помощи производится по письменному заявлению работника в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения на текущий год.

**5. Порядок и условия премирования работников учреждениями.**

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в МАДОУ могут быть установлены 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 МАДОУ за счет средств экономии фонда оплаты труда, образовавшегося в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанных с отсутствием работника, с учетом индивидуальных показателей работы и мнения профсоюзного органа.

5.2. Приказом начальника управления образования устанавливается сумма премирования руководителю ДОУ по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

5.3. **Премия по итогам работы** (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы на основании приказа руководителя.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своим 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 (за 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 премия 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.

5.4. **Премия за качество выполняемых работ** выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении 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.

5.5. **Премия за интенсивность и высокие результаты работы** выплачиваются работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

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.

**6. Штатное расписание**

 6.1. Штатное расписание МАДОУ формируется и утверждается заведующим, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

6.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа заведующего

6.3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ.

**7. Заключительные положения**

 4.1. В настоящее Положение по мере необходимости, выхода указаний, рекомендации вышестоящих органов могут вносить изменения и дополнения, которые принимаются общим собранием коллектива и утверждаются руководителем МАДОУ.

 4.2. Срок действия настоящего Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

 Приложение №1

 к Положению об оплате труда

МАДОУ ЦРР –д/с № 2

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная группа/ квалификационный уровень | Повышающие коэффициенты |
| 1. | Должности работников учебно-вспомогательного персоналапервого уровня |
|  | Базовый оклад (базовый должностной оклад),базовая ставка заработной платы - 5823 рублей |
| 1.1 | Вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части | 0,00 |
| 2. | Должности работников учебно-вспомогательного персоналавторого уровня |
|  | Базовый оклад (базовый должностной оклад),базовая ставка заработной платы - 6598 рублей |
| 2.1 | 1 квалификационный уровень:Младший воспитатель | 0,00 |
| 3. | Должности педагогических работников |
|  | Базовый оклад (базовый должностной оклад),базовая ставка заработной платы - 8472 рублей |
| 3.1 | 1 квалификационный уровень:инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | 0,00 |
| 3.2• | 2 квалификационный уровень;Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог, тренер-преподаватель | 0,08 |
| 3.3 | 3 квалификационный уровень:Воспитатель; мастер производственного обучения; методист;педагог-психолог; старший инструктор методист; старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель | 0,09 |
| 3.4 | 4 квалификационный уровень:Преподаватель; преподаватель-организатор основбезопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор: учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | 0,10 |
| 4. | Должность руководителей структурных подразделений |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы- 8925 рублей |
| 4.1 | 1. квалификационный уровень:1. Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской или другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 0,00 |
| 4.2 | 2. квалификационный уровень:Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 0,05 |