ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к правилам внутреннего
трудового распорядка

СОГЛАСОВАНО
Профкомом МДОУ ДСКВ №4
протокол № 3 от 28.11.2014г
Председатель ПК
_____ И.А.Петренко

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая МБДОУ ДСКВ № 4
_____ О.Н.Карлаш

ГРАФИК РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ МБДОУ ДСКВ №4 «Ромашка»

№ /п	Наименование должности	Кол-во ставки	рабочее время в смену	Дни недели	Начало работы	Окончание работы	Перерыв	Примечание
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	заведующая	1	07.12	ежеднев но	08.00	16.12м.	12.00-13.00	не нормиро ван
2	старший воспитатель	1	07.12	ежеднев но	08.00	15ч.12м.	12.00-13.00	
3	медсестра	1	09.00	ежеднев но	07.30	15ч.42м.	12.00-13.00	
4	музыкальный руководитель	1	04.08	ежеднев но	08.00	12ч.08м.	-	консул. день четверг
5	педагог-психолог	1	07.12	Ежеднев но	08.00	16.12	12.00-13.00	консул. день четверг
6	учитель-логопед	2	04.00	ежеднев но четверг	09.00 13.00	13.00 17.00	-	консул. день четверг
7	завхоз	1	07.12	ежеднев но	08.00	16.12	12.00-13.00	Рабочий день не нормиро ван.
8	воспитатели логогруппы	4	05.00	ежеднев но	07.00	17.30	-	по графику
9	воспитатели общеразвивающих групп	1/3 0,75 /6	05.00	ежеднев но	07.00	17.30	По индивидуальным графикам (прилагается)	
10	младший воспитатель /логогруппы, млад.,	5	07.12.	ежеднев но	08.00	16ч.12м.	13.00-14.00	

	сред. старшая группы/							
11	младший воспитатель группы раннего возраста	1	07.12	ежеднев но	08.00	16ч12м.	13.00-14.00	
12	младший воспитатель /подмена/	1	07.12	ежеднев но	08.00	16ч12м.	13.00-14.00	
13	повар	0,9 2,7	06.04.	Ежеднев но/через день	05.00 08.00 09.00	11ч.08м 14ч.08м. 15ч.08м	12.30-13.30	
14	машинист по стирке белья спецодежды	1	07.12	ежеднев но	08.00	16ч.12м.	12.00-13.00	
15	кастелянша	0,75	05.34.	ежеднев но	08.00	13ч34м.	-	
16	делопроизводитель	0,5	03. 36	ежеднев но	08.00	11ч36м	-	
17	дворник	0,75	05.34		07.30	13ч 04м	-	
18	сторож	4	24	Ежеднев но/через 2 суток	08.00	08.00		По графику
19	рабочий по комплексному обслуживанию	1	07.12.	ежеднев но	08.00	16ч12м	12.00-13.00	
20	инструктор по ФК	0,75	05.34	ежеднев но	08.00	13.34		Консультационный день четверг
21	кладовщик	1	07.12.	ежеднев но	08.00	16ч12м	12.00-13.00	

Председатель совета ТК
МБДОУ ДСКВ №4 «Ромашка» _____ Л.А.Кишко

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

Мнение учтено
Председатель П К
_____ И.А.Петренко

УТВЕРЖДАЮ
Заведующая МБДОУ ДСКВ № 4
_____ О.Н.Карлаш

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального дошкольного бюджетного образовательного учреждения – детский сад комбинированного вида № 4 «Ромашка» МО Староминский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников МБДОУ ДСКВ № 4 «Ромашка» МО Староминский район разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МБДОУ ДСКВ № 4 «Ромашка».

1.3. Положение включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей.

1.4. Оплата труда работников МБДОУ ДСКВ № 4 « Ромашка» устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

базового оклада (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с районной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер базового оклада (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на 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 предельными размерами не ограничивается.

1.8. Месячная заработная плата работников МБДОУ ДСКВ № 4 « Ромашка» , отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Настоящее Положение разработано на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования МО Староминский район, не противоречит действующему законодательству в сфере труда и согласовано с профсоюзным комитетом МБДОУ ДСКВ № 4 «Ромашка».

1.11. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете МБДОУ ДСКВ № 4 «Ромашка» на соответствующий финансовый год.

1.12. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств муниципального бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых им услуг (сетевых показателей).

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

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовый оклад (базовые должностные оклады), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МБДОУ ДСКВ № 4 «Ромашка» :

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно - вспомогательного
персонала первого уровня 4016 рублей;

Профессиональная квалификационная группа

должностей работников учебно - вспомогательного персонала второго уровня	4550 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	6111 рублей;
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	6156 рублей.

2.2. Базовый оклад (базовые должностные оклады), базовых ставок заработной платы работников определяются заведующей учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Базовый оклад (базовые должностные оклады), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к базового оклада
(базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы отражены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням базового оклада (базовых должностных окладов), ставке заработной платы, установленной по профессиональной квалификационной группе образует новый оклад.

2.3. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Староминский район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда МДОУ ДСКВ № 4 «Ромашка» .

2.4. Установление окладов работникам в должности, которых не включены в пункт 2.1 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования Староминский район и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений муниципального образования Староминский район, утвержденными правовыми актами администрации муниципального образования Староминский 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 постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за базовую ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты работников устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.7. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в

которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.8. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в Приложении № 4 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), базовой ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к базовому окладу (базовый оклад), базовой ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовый оклад), базовой ставке заработной платы;

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (базовому окладу (базовый оклад), базовой ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый базовый оклад (базовые оклады), базовая ставка заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу (базовые оклады), базовой ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.2. Повышающий коэффициент к базовому окладу (базовые оклады), базовой 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;
- 0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовые оклады), базовой 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 базовому окладу (базовые оклады) , базовой ставке заработной платы и его

размерах принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения .Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу 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;
- 0,15 - за ученую степень доктора наук.

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

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МБДОУ ДСКВ № 4 «Ромашка» может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к базовому окладу (базовый оклад), базовой ставке заработной платы:

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

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению заведующей МБДОУ ДСКВ № 4 «Ромашка» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

3.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам устанавливается:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу (базовые оклады), базовой ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки до 200%.

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. Размеры (в процентах от базового оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет -10%;
- при выслуге лет от 10 до 20 лет -15%
- при выслуге лет от 20 лет и выше -20%.

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

3.9. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученную степень, почетное звание, за выслугу лет осуществляться в первоочередном порядке.

3.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников , и руководителей организаций с конкретными показателями качества и количества услуг (выполняемых работ).

4.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу с вредными (особо вредными) 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;

специалистам за работу в сельской местности;

за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных муниципальных образовательных учреждениях и учреждениях образования муниципального образования Староминский район;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни:

за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - до 24%.

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 отменяется.

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, работающим в сельской местности, к базовому окладу (базовые оклады), базовой ставке заработной платы устанавливается выплата в размере - 25%.

4.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к базовому окладу (базовые оклады), базовой ставке заработной платы в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

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

4.8. 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. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

Размер доплаты составляет: не менее одинарной дневной ставки сверх базового оклада (базовые оклады) 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 базового оклада (базовые оклады), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части базового оклада (базового оклада) сверх базового оклада (базовых окладов) 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 базового оклада (базовых окладов) сверх базового оклада (базовых

окладов) 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 коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами 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 базовому окладу (базовым окладам), базовой 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 премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера могут быть установлены премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год); премия за качество выполняемых работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется:

- по решению заведующей учреждения;
- в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

5.2. 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 базовому окладу (базовым окладам), базовой 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 за работником сохраняется право на получение премии по итогам работы за месяц пропорционально отработанному времени.

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно 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, главы администрации (Губернатора) Краснодарского края.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы - выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. 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 может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу (базовым окладам).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ не ограничена.

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

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

6.Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата заведующей МБДОУ ДСКВ № 4 «Ромашка» состоит из базового оклада , выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя организации (учреждения) определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемой им организации (учреждения) и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы .

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада заведующей устанавливается главным распорядителем бюджетных средств Управлением образования администрации муниципального образования Староминский район.

Критерии для установления кратности при определении должностных оклада заведующей установлены в зависимости от количества воспитанников в ДОУ:

100 и менее человек - 1,8;
от 101 до 200 человек - 1,9;
от 201 до 300 человек - 2.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу приведен в Приложении № 6 к настоящему Положению.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя устанавливается в соответствии с Приложением № 6 к настоящему Положению.

7.4. Премирование заведующей может осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главным распорядителем, в ведении которого находится учреждение.

Премирование заведующей может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главным распорядителем бюджетных средств в размере до 5 процентов.

Размеры премирования заведующей, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителей в дополнительном соглашении к трудовому договору заведующей учреждения.

7.5. Руководителю муниципальной организации выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению органа исполнительной власти муниципального образования Староминский район в ведении которого находится организация , с учетом показателей деятельности организации, выполнения муниципальных заданий.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание МБДОУ ДСКВ № 4 «Ромашка» формируется и утверждается заведующего учреждения , в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа заведующего учреждения.

8.3. 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.

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

8.5. Орган исполнительной власти муниципального образования Староминский район , в ведении которого находится организация , устанавливает предельную долю оплаты труда указанной организации.