

УТВЕРЖДЕН
приказом
МБДОУ ДС № 29 «Солнышко»
г. Туапсе
от «27» июня 2023 года № 115

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 29 «Солнышко» г. Туапсе муниципального образования
Туапсинский район

Положение принято общим собранием
трудового коллектива
МБДОУ ДС № 29 «Солнышко»
г. Туапсе
протокол
от «27» июня 2023 года № 6

Положение принято с учетом мнения
Профсоюзного комитета
МБДОУ ДС № 29 «Солнышко»
г. Туапсе
протокол
от «27» июня 2023 года № 5

Туапсе
2023 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 29 «Солнышко» г. Туапсе муниципального образования Туапсинский район (далее - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 29 «Солнышко» г. Туапсе муниципального образования Туапсинский район (далее – МБДОУ), усиления материальной заинтересованности в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышение эффективности и результативности труда.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации муниципального образования Туапсинский район от 10 октября 2022 года № 1735 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 г. № 2602 « О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район».

1.3. Положение распространяется на оплату труда работников МБДОУ, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования за счет бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МБДОУ на оплату труда работников.

2. Оплата труда работников МБДОУ

2.1. Заработная плата работников МБДОУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад работников МБДОУ определяется трудовым договором, исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяемых заведующим МБДОУ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности на основании постановления администрации муниципального образования Туапсинский район от 10 октября 2022 года № 1735 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 г. № 2602 « О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район».(далее – постановления).

2.3. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом не реже одного раза в год проводит индексацию заработной платы работников не ниже уровня роста потребительских цен.).

2.4. Изменение тарифных ставок (окладов) в связи с повышением индекса потребительских цен на товары и услуги проводится по всем категориям работающих одновременно.

2.5. Повышение заработной платы работников в связи с ростом индекса потребительских цен на товары и услуги не считается основанием для замены и пересмотра норм труда.

2.6. Заработная плата отдельного работника организации максимальным размером не ограничивается.

В оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленные по состоянию на 01 июня 2023 года в сумме 115 (сто пятнадцать) рублей.

2.7. Заведующий МБДОУ устанавливает работникам выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в разделе 3 настоящего Положения в установленном порядке.

2.8. Заведующий МБДОУ устанавливает работникам выплаты компенсационного характера, предусмотренные в разделе 4 настоящего Положения в установленном порядке.

2.9. Премирование работников осуществляется с учетом результатов деятельности МБДОУ в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы, предусмотренные разделе 5 настоящего Положения.

2.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

2.11. 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.

2.12. Оплата труда работников МБДОУ, производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением предусмотрено установление работникам МБДОУ повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию (п. 3.1.1.);

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (п. 3.1.2.);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень, почетное звание (п. 3.1.3.).

Решение о введении соответствующих норм принимается МБДОУ 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.

3.1.1. 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.

3.1.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы устанавливается 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 МБДОУ персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.1.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень; почетное звание «Заслуженный»; за почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»; при наличии Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

Размеры повышающего коэффициента:

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

0,05 – при наличии Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание и при наличии Почетной грамоты министерства образования и науки Российской Федерации

Федерации устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.2. Положением предусмотрено установление работникам МБДОУ стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (п. 3.2.1.);

стимулирующая надбавка за выслугу лет (п. 3.2.2.).

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

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

за стабильно высокие показатели результативности работы, 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, достижения в работе;

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

за сложность и напряженность выполняемой работы;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:

- за организацию работы в области информационно-коммуникативных технологий (администратор WEB-сайта МБДОУ; за организацию информационного наполнения и сопровождения WEB-сайта МБДОУ) – 3000 рублей;

- за работу по организации питания воспитанников (написание меню) – 2000 рублей;

- за участие в организации и проведении мероприятий публичного характера на различных уровнях, повышающих авторитет и имидж МБДОУ у родителей и общественности – до 3 000 рублей;

- за работу с сайтом «Е-услуги. Образование. Сетевой город» - 1000 рублей;

- за работу, по подготовке МБДОУ к работе в летний оздоровительный период и начало нового учебного года – 5 000 рублей;

- прочие обязанности, устанавливаемые заведующим МБДОУ, при условии: в должностной инструкции работника указанные обязанности не прописаны, в штатном расписании нет должностей с аналогичными обязанностями, у МБДОУ издан приказ по возложению на работника прочих обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки – до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более одного года, по истечению которого может

быть сохранена или отменена.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБДОУ рассматривается комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ. Комиссия по распределению утверждается приказом заведующего МБДОУ. Работники МБДОУ имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения. Размер стимулирующей надбавки устанавливается по приказу заведующего МБДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом.

Выплаты стимулирующего характера могут быть частично или полностью сняты ранее установленного срока на основании приказа заведующего, за невыполнение либо ненадлежащее выполнение условий трудового договора, нарушение исполнительской дисциплины.

3.2.2. 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 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%.

3.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам МБДОУ к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда по профессиональной деятельности:

3.3.1. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников

Показатели и критерии оценки эффективности труда педагога (воспитателя, музыкальный руководитель, учитель - логопед, инструктор по физической культуре, педагог психолог)			основание	Оценка педагога	Оценка комиссии
1	Качество воспитательно-образовательной работы	Создание и постоянное обновление предметно-пространственной среды в группе, на участке, в кабинетах, изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов (по итогам смотров конкурсов и административного контроля)	От 1 до 5		
		Создание благоприятных условий в адаптационный период (сокращение периода адаптации) (педагоги работающие с детьми до 3-х лет)	5		

		Результативная работа с детьми без статуса ОВЗ относящиеся к группе риска (поведенческие расстройства, неблагополучие семьи и т.д)	2			
2	Демонстрация уровня профессионализма а собственно педагогической и методической деятельности	Результативность участия педагогов в конкурсном отборе «Воспитатель года»				
		Муниципальный уровень:				
		- победитель	5			
		- лауреат, призер	3			
		- участник	1			
		региональный уровень:				
		- победитель	20			
		- призер	15			
		- лауреат	10			
		- участник	5			
		Результативность участия педагогов в конкурсном отборе «Лучший педагогический работник»				
		Муниципальный уровень:				
		- победитель	5			
		- лауреат, призер	3			
		- участник	1			
		региональный уровень:				
		- победитель	10			
		- лауреат, призер	5			
		Результативность участия в конкурсах методических разработок «Работаем по стандарту»:				
		Муниципальный уровень:				
		- победитель	3			
- лауреат	2					
- участник	1					
Региональный уровень:						
- победитель	5					
- лауреат	3					
- участник	1					
Участие в иных конкурсах (Читающая мама, Я творец, За нравственный подвиг учителя, и др проводимые на основании приказа Управления образования МО Туапсинский район						
Муниципальный уровень:						
- победитель	3					
- лауреат	2					

	- участник	1			
	Региональный уровень:				
	- победитель	5			
	- лауреат	3			
	- участник	1			
	Подготовка и результативное участие воспитанников – в ежегодном фестивале «Топ-Топ каблучок»,	5			
	Результативное участие воспитанников – в мероприятиях, конкурсах проводимых в очном режиме (подтверждающий документ) (без учета интернет конкурсов)				
	Муниципальный уровень победители, (финалисты)	3			
	Участники (по одному конкурсу)	1			
	Региональный уровень				
	Победитель (1 место)	5			
	Призеры (лауреаты, финалисты)	1			
	Всероссийские дистанционные конкурсы (интернет конкурсы) для педагогов, рекомендованные Министерством образования и науки Российской Федерации, Министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края (подтверждающий документ) (не более 3)	1			
	Эффективная работа в творческих, рабочих группах МБДОУ (информация администрации МБДОУ)	1			
	Деятельность в инновационном режиме (экспериментальная, апробационная, базовая, стажировочная площадка и т.д.) (подтверждающий документ)				
	-муниципальный уровень	2			
	-региональный уровень	3			

		-федеральный уровень	4			
3	Повышение профессионального мастерства: (прохождение курсов повышения квалификации, профессиональную переподготовку (внебюджет)	Профессиональная переподготовка	5			
		Курсы повышения квалификации не менее 72 часов	2			
		Курсы повышения квалификации не менее 36 часов	1			
		Участие в вебинарах (семинарах) проводимые в педагогических сообществах за счет внебюджетных средств (знания по результатам отражаются в профессиональной деятельности)	1			
4	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Презентация инновационного и актуального педагогического опыта, результатов своей профессиональной деятельности				
		выступления в очном режиме на конференциях, семинарах	5			
		выступления в заочном режиме на конференциях, семинарах	2			
		проведение мастер-классов, открытых мероприятий	3			
		РМО	2			
		Участие в работе базовых детских садов, стажировочных площадок, объединение молодых педагогов.	2			
		Наличие педагогических разработок: программ, методических разработок и рекомендаций, сборников дидактического или сценарного материала, самостоятельно разработанные ЦОР и т.д. (наличие внешней рецензии, оформленной в соответствии с установленными требованиями) (подтверждающий	3			

		документ)				
		Наличие печатных публикаций				
		в профессиональных периодических изданиях, в журналах (Дошкольное воспитание, Педагогический вестник Кубани, Дошкольная педагогика и т.д.	5			
		В иных изданиях имеющих лицензию	2			
		Представление материалов на официальный сайт МБДОУ о проведенных мероприятиях, жизни группы о профессиональной деятельности (материал должен быть представлен качественно не реже 5 раз в год) (информация сетевого администратора)	2			
		Активность в федеральных, краевых, муниципальных (районных) мероприятиях (без учета конкурсов и фестивалей) в течение календарного года)	1 (каждое участие)			
		Исполнение функций наставника молодых педагогов	3			
		Активное участие во взаимодействии с социальными партнерами: реализация дополнительных социальных проектов в соответствии с Договором о взаимодействии (подтверждающий документ)	1 за каждое участие			
5	Поддержка педагогами корпоративного духа в педагогическом коллективе и имиджа учреждения	Помощь в организации мероприятий и активное участие в них (мастер-классы, семинары, субботники, праздники и пр.), умение работать в команде, сотрудничество с другими педагогами и специалистами в решении образовательных задач	2			

6	Совершенствование методов обучения, воспитания и продуктивного использования новых образовательных технологий	Использование инновационных технологий:				
		проектный метод (разработка и реализация в совместной деятельности с воспитанниками социально значимых проектов различной направленности (срок реализации каждого не менее 2-х недель)	2			
		Целесообразное использование различных видов мультимедийного оборудования, интерактивной доски и т.п. в образовательном процессе	1			
		Наличие авторских видеороликов, презентаций, используемых в образовательном процессе	За каждый 0,5 не более 5			
7	Результативность работы по охране жизни и здоровья детей	Отсутствие травматизма воспитанников (информация администрации)	1			
		Обеспечение высокой посещаемости детей (информация администрации)				
		С 2 до 3 лет – 70 % и выше	2			
		С 3- до 5 лет – 80 % и выше				
		С 6 до 7 лет – 85 % и выше				
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей (праздники здоровья, дни здоровья, спартакиады, физкультурные досуги) с участием воспитанников, педагогов и родителей (не менее 3 раз в год)	3					
8	Работа с родителями (законными представителями) ребенка	Обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышения компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и	2			

		укрепления здоровья детей. Проведение мероприятий с родителями (законными представителями) с использованием современных форм сотрудничества (круглые столы, семинары-практикумы и т.д.) с высокой посещаемостью родителями				
		Вовлечение родителей (законных представителей) в воспитательно-образовательный процесс (реализация совместных проектов, акций и др).	1 за каждое участие не более 2			
		Работа с родителями (законными представителями) по созданию благоприятного социально-психологического микроклимата. Отсутствие обоснованных жалоб на работу группы	1			
		Отсутствие должников по родительской плате	1			
9	Выполнение работ, не связанных с прямыми функциональными и обязанностями	Личный вклад (выполнение работ, связанных с текущим ремонтом при подготовке МБДОУ к работе в летний оздоровительный период и началу нового учебного года)	5			
		Участие педагога в организации и проведении мероприятий публичного характера на различных уровнях, повышающих авторитет и имидж МБДОУ у родителей и общественности (дни открытых дверей, совещания, тематические выставки, и т.д.)	1 за каждое участие не более 2			
		Участие воспитанников МБДОУ в муниципальных мероприятиях (без учета конкурсов и фестивалей) в	1 за каждое			

		течение календарного года	участие			
		Работа в качестве члена жюри, члена экспертной группы (муниципальный уровень- приказ)	1 каждое участие			
		Пошив костюмов для воспитанников и сотрудников к театрализованным представлениям, фестивалям	5			
		атрибутов	3			
		изготовление элементов, декораций	2			
		Исполнение ролей в театрализованных представлениях, утренниках: (за каждую роль)	1			
10	Исполнительская дисциплина, информационная открытость	Своевременное и качественное предоставление материалов, информации, отчетов	1			
		Отсутствие выявленных нарушений при функционировании группы	1			
		Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы, нагрузки	1			
11	Сохранение и укрепление профсоюзного единства	Является членом ПК	1			
12	Показатели, понижающие стимулирующую часть труда (от общего количества баллов)	Не выполнение требований по ведению документации	-2			
		Наличие замечаний, дисциплинарных взысканий в течение календарного года	- 1 за каждое			
		При наличии задолженности по родительской плате	- 1			
		При наличии обоснованных обращений и жалоб родителей (законных представителей) на работу педагога (группы)	- 1			
		При наличии травматизма	- 1			

	воспитанников (за каждую травму)				
	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка _за каждое нарушение)	- 1			
	Нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей (за каждое нарушение)	-2			
	Лишение баллов по всем показателям – конфликт или обоснованная жалоба вышли за пределы МБДОУ (город, район)	- 10			

3.3.2. Перечень показателей и критериев эффективности труда работников может быть дополнен или изменен по предложению Совета педагогов, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в год.

3.3.3. Стимулирующие выплаты работникам по эффективности труда устанавливаются 1 раз в год в соответствии с показателями и критериями эффективности труда работников в баллах за периоды: с 1 января по 31 декабря прошедшего года.

3.3.4. Размер стимулирующих выплат работникам МБДОУ определяется на основании набранных баллов при оценке профессиональной деятельности работников по установленным показателям и критериям эффективности труда, в которых учитываются результаты, полученные при самоанализе работника, а также в рамках внутреннего контроля администрации МБДОУ и общественной оценки.

3.3.5. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ (далее – комиссия) на основе анализа профессиональной деятельности работников по предоставленным листам самоанализа работников, а также в рамках внутреннего контроля администрации МБДОУ и общественной оценки составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику.

3.3.6. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом.

3.3.7. Работник, с момента ознакомления с итоговым оценочным листом в течение одного дня вправе подать в комиссию обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности по установленным критериям. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (акты) нарушения установленные настоящим Положением норм или технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

3.3.8. Председатель комиссии инициирует заседание комиссии для рассмотрения заявления работника с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение пяти дней со дня принятия заявления.

В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

3.3.9. На основании произведенного комиссией расчета с обоснованием, после знакомства работников с итоговым оценочным листом, оформляется протокол.

3.3.10. Конкретный размер стимулирующих выплат определяется на основании набранных баллов работником при оценке профессиональной деятельности каждого работника и оформляется приказом заведующего по МБДОУ.

3.3.11. Цена одного балла (в рублях) определяется путем деления стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на месяц на общее количество баллов, набранных работниками.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (\text{№1} + \text{№2} + \text{№3} \dots) \times \text{П}, \text{ где}$$

S – Стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

№1, №2, №3..... - количество набранных баллов по критериям при оценке деятельности педагогических работников за отчетный период;

П – поправочный коэффициент, размер которого устанавливается Советом педагогов.

При изменении цены одного стимулирующего балла пересчитывается размер стимулирующей выплаты работникам. Заведующий МБДОУ издает приказ, утверждающий новый размер стимулирующей выплаты.

3.4. Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность, интенсивность и высокие результаты работы работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы при исполнительской дисциплине по результатам профессиональной деятельности:

Работникам АУП (зам.зав.УВР, зам.зав.АХР)	
Высокие показатели рейтинговых оценок деятельности МБДОУ	Каждый показатель 10%
Качественное планирование, координирование и контроль работы подчиненных сотрудников по направлению деятельности	
Качественное и оперативное выполнение особо важных поручений и распоряжений в установленные сроки	
Оперативная подготовка и качественное проведение внеплановых мероприятий	
Качественная и своевременная подготовка, ведение документов в соответствии с установленными требованиями	
Творческий подход к решению поставленных задач, активность, инициативность к получению новых профессиональных знаний и навыков	
Участие в организации и проведении мероприятий публичного характера на различных уровнях, повышающих авторитет и имидж МБДОУ у родителей и общественности	
Вклад в развитие сетевого взаимодействия с образовательными организациями, реализация социальных проектов	

Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников	
Успешное руководство и достижение качественных результатов при организации инновационной работы, ведение экспериментальной работы в МБДОУ	
Активное участие в общественно-значимых мероприятиях, субботниках, сезонных работах и пр.	
Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы (нагрузки, выполнение обязанностей дежурного администратора и др.)	
Качественное выполнение требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда в МБДОУ	
Образцовое состояние кладовых и холодильного оборудование в соответствии с СанПиН	
Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	
Успешное руководство работой по развитию педагогического мастерства и достижение педагогами качественных результатов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе; муниципальных, краевых и федеральных мероприятиях, конкурсах различного уровня	
Младшие воспитатели, работающие в группах	
Эффективность взаимодействия с воспитателем и качество работы в соответствии с утвержденной основной образовательной программой МБДОУ	Каждый показатель 10%
Своевременность и оперативность выполнения срочных и важных поручений и распоряжений возникших в связи с производственной необходимостью	
Отсутствие замечаний по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья детей, обеспечение безопасности их жизнедеятельности	
Отсутствие нарушений при осуществлении контроля, проведения проверок	
За напряженность в период адаптации	
Соблюдение условий осуществления образовательного процесса СанПиН в части обеспечения температурного, светового, питьевого режимов, режима проветривания и т.п.	
Сохранность в группе оборудования, приборов, материалов, мебели, посуды, спец. одежды	
Активное участие в общественно-значимых мероприятиях, субботниках, сезонных работах и пр.	
Помощь воспитателю в обогащении предметно – развивающей среды нетрадиционным оборудованием и материалами	
Исполнение ролей в театрализованных представлениях	
Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы	
Участие в подготовке, проведении и личном участии в мероприятиях различного уровня (МБДОУ, муниципальных и т.д.)	
Работники пищеблока	
Отсутствие выявленных нарушений в работе пищеблока при осуществлении контроля, проведении проверок	Каждый показатель 10%
Образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений пищеблок	
Выполнение срочных и важных поручений руководителя и работ, возникших в связи с производственной необходимостью	
Качественная и своевременная подготовка, ведение документов в	

соответствии с установленными требованиями	
Соблюдение графиков закладки продуктов, выдачи готовой продукции в соответствии с графиком	
Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы	
Активное участие в общественно-значимых мероприятиях, субботниках, сезонных работах и пр.	
Участие в мероприятиях различного уровня (МБДОУ, муниципальных и т.д.)	
Иные работники МБДОУ	
Отсутствие нарушений при осуществлении контроля, проведении проверок	Каждый показатель 10%
Выполнение срочных и важных поручений руководителя и работ, возникших в связи с производственной необходимостью	
Активное участие в общественно-значимых мероприятиях, субботниках, сезонных работах и пр.	
Интенсивность и напряженность труда	
Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы	
Качественная и своевременная подготовка, ведение документов в соответствии с установленными требованиями (при наличии в соответствии с должностными обязанностями)	
Участие в мероприятиях МБДОУ;	
Участие в муниципальных мероприятиях и т.д.)	

3.4.1. Размер стимулирующей надбавки устанавливается на основании протокола с учетом мотивированного мнения профсоюза в процентном отношении к окладу (должностному окладу) так и в суммарном отношении, ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки не может превышать 100% должностного оклада. Стимулирующая надбавка может устанавливаться сроком до одного года, по истечению которого может быть сохранена или отменена.

Установление стимулирующих надбавок за сложность, напряженность и высокие результаты работы осуществляются при наличии экономии фонда оплаты труда МБДОУ.

3.5. Выплаты стимулирующего характера с 1 января 2014 года в размере 3000 (три тысячи) рублей в месяц отдельным категориям работников в рамках реализации Закона Краснодарского края от 03.03.2010 г. № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

К отдельным категориям работников относятся:

- а) Другие педагогические работники (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед);
- б) учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель);
- в) обслуживающий персонал (дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений).

Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по

основному месту работы и по основной должности:

- при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений устанавливаются из расчета 3000 (три тысячи) рублей в месяц;

- при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

3.6. Доплаты педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования с 1 января 2014 года в размере 3000 (три тысячи) рублей в месяц в рамках реализации Закона Краснодарского края от Закона Краснодарского края от 03.03.2010 г. № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

К педагогическим работникам МБДОУ, реализующих образовательные программы дошкольного образования, относятся: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед, заведующий, заместители заведующего, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом.

В отношении работников, указанных выше, выполняющих объем работ менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплаты производятся пропорционально отработанному времени.

Лицам, работающим на условиях совместительства, а также исполняющим обязанности временно отсутствующих работников, расчет доплат производится пропорционально отработанному времени по совмещаемой (временно занимаемой) должности.

Предельный размер доплаты, выплачиваемый одному работнику в одном учреждении, составляет 3000 (три тысячи) рублей в месяц.

Доплаты являются составной частью заработной платы педагогического работника и производятся ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактического отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

при занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций устанавливаются в полном размере;

при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам МБДОУ могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

за совмещение профессий (должностей) п.4.1.1.;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором п.4.1.2.;

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда п.4.1.3;

за расширение зон обслуживания п.4.1.4;

за специфику работы в отдельных группах МБДОУ п.4.1.5.

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

4.1.2. 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.

4.1.3. 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 – 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 не устанавливается.

4.1.4. 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.

4.1.5. Выплаты за специфику работы в отдельных группах устанавливается к окладу (должностному окладу) работников непосредственно работающих с детьми:

за работу в группах компенсирующей направленности.

Размер выплаты за работу в группе компенсирующей направленности (логопедическая группа) – 20%.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не

учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. 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.

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

4.4. 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 премирования

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

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) (п.5.1.1.);

премия за интенсивность и высокие результаты работы;

премия за качество выполняемых работ.

Премирование осуществляется по решению заведующего МБДОУ по согласованию с представителем трудового коллектива в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.1.1. 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, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется 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.

5.1.2. Работникам МБДОУ может быть единовременно выплачена премия за качество выполняемых работ в размере до 5 окладов при:

поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоение почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждения знаками отличия Российской Федерации;

награждение орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждение Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации.

5.1.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются 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 соотношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

5.2. Премирование работников осуществляется по решению заведующего в пределах ассигнований фонда оплаты труда в пределах лимитов бюджетных обязательств.

Размеры премирования работников устанавливает заведующий МБДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.3. Заведующий МБДОУ приказом о депремировании вправе снизить размер начисленной премии за некачественное исполнение должностных обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, упущения в работе.

При наличии дисциплинарного взыскания «замечание» работник лишается премии на 50% (за месяц, в котором применено взыскание).

При наличии дисциплинарного взыскания «выговор» работник лишается премии на 100% (за месяц, в котором применено взыскание).

6. Материальная помощь

6.1. В пределах фонда оплаты труда МБДОУ работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

Допускается производить выплату материальной помощи по заявлению работника МБДОУ:

К ежегодному отпуску работника в размере до 5 000,00 рублей;

В связи с регистрацией брака работника или детей работника в размере до 5000,00 рублей;

К 1 сентября родителю ребенка 1-го класса, к 26 мая выпускного 9-го или 11-го в размере 1 000, 00 рублей;

В связи с юбилейными датами 50- ление – мужчины и женщины, 55 – ление женщины и 60- ление мужчины в размере 5 000, 00 рублей;

В связи с длительным лечением работника в размере 5 000,00 рублей;

В связи со смертью близких родственников (муж, мать/отец, дети) в размере до 5 000,00 рублей, а также родственникам в связи со смертью самого работника в размере 10 000,00 рублей;

В связи с другими непредвиденными обстоятельствами (по ходатайству представителя трудового коллектива).

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает заведующий МБДОУ на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

7. Оплата труда заместителей заведующего

7.1. Заработная плата заместителей заведующего МБДОУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностные оклады заместителей заведующего МБДОУ устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада заведующего МБДОУ.

7.3. С учетом условий труда заместителям заведующего устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделом 3 и 4 настоящего Положения.

7.4. Премирование заместителей заведующего осуществляется в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

7.5. Материальная помощь заместителей заведующего осуществляется в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

8. Штатное расписание

8.1. Заведующий МБДОУ формирует и утверждает штатное расписание в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии

с Уставом МБДОУ.

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, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

8.4. Численный состав работников МБДОУ должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных муниципальным заданием.

Заведующий
МБДОУ ДС № 29 «Солнышко» г. Туапсе

С. А. Захарова