

Приложение к коллективному договору №4

СОГЛАСОВАНО  
Председатель  
профсоюзного комитета



Д.А. Турганова

2020 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МДОБУ  
детским садом №25  
МО Кореновский район



А.В. Солодовник

2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад № 25 муниципального образования Кореновский район**

**1. Общее положение**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22 декабря 2014 года «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»
- постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 20.11.2008 № 1418 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями);
- постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 21.11.2008 № 1438 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями);

**2. Порядок и условия оплаты труда**

Система оплаты труда работников МДОБУ детский сад № 25 МО Кореновский район (далее по тексту Учреждение), включает в себя оклады (должностные оклады, ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда работников, 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 и качества оказанных услуг, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) (далее по тексту — оклады) работникам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей

профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с минимальными размерами.

В Учреждении устанавливаются следующие размеры должностных окладов и повышающих коэффициентов к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам:

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - 5823 рублей		
1.1.	Вожатый, помощник воспитателя	0,00
2. Должности работников учебно-вспомогательного персонала		
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 физической культуре, музыкальный руководитель	0,00
3.2.	2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог	0,08
3.3.	3 квалификационный уровень: воспитатель, методист, педагог-психолог, старший инструктор методист, старший педагог дополнительного образования	0,09
3.4.	4 квалификационный уровень: руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютер, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	0,10
4. Должности среднего медицинского персонала		
Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы –6155 рублей		
4.1.	3 квалификационный уровень: медицинская сестра	0,22
4.2.	5 квалификационный уровень: старшая медицинская сестра	0,32
5. Межотраслевые должности служащих первого уровня		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - 5726 рублей		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, секретарь, машинистка	0,00
6. Межотраслевые должности служащих второго уровня		
Базовый должностной оклад - 6056 рублей		
1 квалификационный уровень	лаборант, техник, слесарь-электрик, инспектор по кадрам, секретарь руководителя	0,00
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, складом	0,04
3 квалификационный уровень	Шеф-повар	0,15
4 квалификационный уровень	Механик (гаража)	0,17

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной плате, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной

компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года (для педагогических работников), образуют новый оклад.

Размеры окладов общих профессий рабочих устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5629
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5726
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5823
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5919
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6019
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6209
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6405
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6598

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе применения тарифной системы оплаты труда работников бюджетной сферы, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения.

### **3. Расчёт заработной платы заведующего учреждения**

3.1. Оклад заведующего Учреждения устанавливается приказом Управления образования в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район, утверждённого постановлением главы администрации муниципального образования Кореновский район от 24.12.2008 г. № 1730 «Об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями).

### **4. Гарантии по оплате труда**

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников.

4.3. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, расходуется в соответствии с «Положением об размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих, компенсационных выплат в МДОБУ детский сад № 25 МО Кореновский район»

4.4. Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем общеобразовательного учреждения и работниками.

4.5. 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.

4.6. Оплата работников Учреждения, занятых по совместительству производится пропорционально отработанному времени.

4.7. Оплата труда руководителя Учреждения производится на основании трудового договора с учредителем общеобразовательного учреждения.

4.8. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Заработная плата выплачивается 11 и 26 числа каждого месяца перечислением в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

4.9. Расчетные листы муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия учреждений образования и культуры муниципального образования Кореновский район», выдает работникам персонально при выдаче заработной платы за вторую половину месяца. В расчетных листах указывается информация о составной части заработной платы работника, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выдаче.

4.10. Форма расчетного листа:

## Организация: МДОБУ ДС №25 МО КОРЕНОВСКИЙ РАЙОН

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА (месяц, год)

**Ф.И.О. (табельный номер)**

Организация: МДОБУ ДС №25 МО КОРЕНОВСКИЙ РАЙОН

Подразделе-  
ние:

**К выплате:**

Должность:

Оклад  
(тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
<b>Начислено:</b>						<b>Удержано:</b>		
						<b>Выплачено:</b>		

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:



Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

Данное положение «О системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад № 25 муниципального образования Кореновский район» распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2020 года.

Рассмотрено на общем собрании

трудового коллектива 25.03.2020 г. протокол № 1

## **ПРИЛОЖЕНИЕ №1**

### **к ПОЛОЖЕНИЮ**

о системе оплаты труда

работников МДОБУ

детский сад №25

МО Кореновский район

от 25 марта 2020 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих, компенсационных выплат в МДОБУ детский сад № 25 МО Кореновский район**

#### **1. Общие положения.**

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании»; постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 21.11.2008 № 1438 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями), постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 20.11.2008 № 1418 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кореновский район», (с изменениями и дополнениями), постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 02.07.2014 № 1063 «О введении и об условиях осуществления доплат педагогическим работникам дошкольных муниципальных образовательных организаций муниципального образования Кореновский район». Стимулирующая часть фонда оплаты труда (вознаграждения) предназначается для усиления мотивации педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс в создании условий и повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий. В процедуре установления стимулирующих выплат участвует совместная комиссия по распределению выплат с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

#### **1.1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс в муниципальном дошкольном образовательном бюджетном учреждении детский сад №25 муниципального образования Кореновский район (далее – Учреждение). Стимулирующая часть фонда оплаты труда (вознаграждения) предназначается для усиления мотивации педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс в создании условий и повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся. В процедуре установления стимулирующих выплат участвует совместная комиссия по распределению выплат с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Для педагогического персонала не осуществляющего учебный процесс, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего

обслуживающего персонала положение вводится в целях создания условий и повышении качества образовательного и воспитательного процесса развития творческой активности и инициативы, снижения текучести кадров и направлено на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей.

В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая выплата отдельным категориям работников.
- стимулирующие выплаты педагогическим работникам

**Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:**

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на период установления квалификационной категории.

## 2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

**2.1. Педагогическим работникам стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения**

№ п/п	Показатели результативности работы	Критерии оценки	Баллы
<b>I</b>	<b>Личный вклад в повышение качества образования</b>		
1.	Участие педагогов в профессиональных конкурсах; Участие педагогов в творческих конкурсах, выставках;	Грамота, диплом, благодарность, сертификат, приказ, справка	Федеральный – 15 Региональный – 10 Муниципальный - 5 Уровень ДОУ - 2
2.	Участие в экспериментальной работе, работе в творческих группах, комиссиях, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы.	Факт участия, протокол	2
3.	Наличие публикаций в периодической печати (СМИ), интернете, сайте ДОУ	Экземпляр публикации, сертификат, диплом, благодарность, грамота, скриншот	Федеральный – 15 Региональный – 10 Муниципальный - 5
4.	Активное участие в жизни -учреждения, -поселения -района	Факт участия	1 2 3
5.	Работа на экологической тропе: -Проект; -Открытое мероприятие; -Изготовление авторских пособий, атрибутов.	Документация, фотоотчет.	По 3 балла за каждый вид
6.	Активное участие в мероприятиях ДОУ направленных на реализацию задач годового плана: выступление на педагогических Советах,	Факт проведения, приказ, конспект, справка	5

	семинарах, круглых столах, педагогических часах, мастер-классов.		
7.	Изготовление поделок, сувениров к мероприятиям	По факту	3
8.	Качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации: планов, конспектов	По факту до 28 числа каждого месяца	5
9.	Качественное, своевременное, достоверное ведение документации и отчетности	Анализ документации педагогов	5
10.	Подготовка детей к конкурсам, фестивалям, соревнованиям	Грамота, диплом, благодарность, приказ, справка об участии	Региональный -15 Муниципальный -10 ДОУ -5
11.	Взаимодействие с другими социальными службами (школа, библиотека, ДК)	Конспекты, фотоматериалы, отзывы	5
12.	Применение современных технологий при создании развивающей среды <b>в группах по центрам:</b> -дидактические игры; -Развивающие авторские пособия; -Раздаточный материал (атрибуты). <b>И на участках ДОУ</b>	Факт создания  Фото (было – стало)	3 (за каждый вид)
13.	Участие в РМО	Факт участия, справка, конспект	10
14.	Качественная разработка сценариев праздников, Изготовление атрибутов для проведения мероприятий, костюмов	Конспект сценария	3 балла
15.	Качественное проведение утренников воспитателями	Факт проведения	Высокий – 5 Средний – 4 Низкий -3
16.	Соблюдение норм здорового образа жизни  Несоблюдение норм здорового образа жизни	Систематическое использование спецодежды, внешний вид, отсутствие вредных привычек	5  -5
17.	Качественное проведение музыкальным руководителем утренников. Подбор разнообразного музыкального репертуара Постановка современных танцев	Факт проведения справка	За 1 возраст – 3  3 3
18.	Результативность взаимодействия с педагогами ДОУ. Подбор музыкального материала и обеспечение музыкального сопровождения во всех видах деятельности детей.	По факту	3
19.	Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс, использование информационно-коммуникационных технологий: Новые формы проведения развлечений, утренников; использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и аудиоаппаратуры  Интегрированные занятия	Наличие методических разработок, конспектов, отзывов	5
20.	Участие в проектной деятельности. Разработка, реализация, защита проекта	План, материалы по проектной деятельности, сертификат	5
21.	<i>Качественное исполнение ролей на утренниках</i> -роль 1-го порядка -роль 2-го порядка -роль 3-го порядка (порядок определяется музыкальным	Карточка-анализ утренника	3 балл 2 балл 1 балл (баллы суммируются)



	руководителем)		
22.	Оформление холлов ДОУ: стенды, выставки, поделки, картины, сезонность. Развитие материально-технической и дидактической базы группы и ДОУ.	Факт оформления Аккуратность.	5
23.	Работа и наставничество с молодыми специалистами	План работы	5
24.	Организация аттестации педагогов. Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации	По факту	5
25.	Ведение сайта учреждения (размещение фотоматериалов, отчетов, консультаций, конспектов, сценариев)	Своевременность заполнения	5
26.	Посещаемость детей	Результаты мониторинга	от 2 до 10 чел. – 2 от 10 до 15 чел. – 4 от 15 до 20 чел. – 6 свыше 20 чел. – 8
27.	Качество освоения воспитанниками учреждения основной образовательной программы детского сада (за 1 полугодие – на 15 января; за год – на 15 мая)	Результаты оперативного контроля ст. воспитателем	91-100% - 5; 81-90% - 4; 71-80% - 3; 61-70% - 2
28.	Участие в смотрах-конкурсах	Диплом, грамота, сертификат	Участие 1балл 1 место -5 2 место -4 3 место- 3
29.	Посещение семинаров, конференций, РМО в не рабочее время	По факту	3
30.	Своевременность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные сроки	По факту выполнения По факту не выполнения	5 -5
31.	Систематическое применение здоровьесберегающих технологий: закаливание, гимнастики, организация, разучивание и проведение подвижных игр, Дни здоровья.	Факт проведения, Оперативный контроль ДОУ Факт не проведения Фотоотчет	5 Низкая заболеваемость 5 -5
32.	Оформление территории ДОУ, игровых площадок (использование МАФ, оформление клумб, грядки, площадки в едином стиле)	По факту	10
33.	Ведение кружковой работы (дополнительной платной услуги в ДОУ)	По факту	От 1 до 10
34.	Случай травматизма у детей	По факту	- 5
35.	Нарушение должностных инструкций	Замечания, объяснительные, докладные	Минус 2
36.	Нарушение СанПиН	Объяснительные	Минус 2
<b>II</b>	<b>Работа с родительской общественностью:</b>		
37.	Проведение родительских собраний (% участия родителей);	Лист регистрации, протокол собрания, отзывы родителей, материалы проведения	До 50 % - 3, более - 5
38.	Организация тематических выставок и уголков для родителей	Конспекты, фотоматериалы, отзывы	5
39.	Выпуск праздничных стенгазет	Фотоматериал	5
40.	Организация выставок совместного творчества детей и родителей	Фотоматериалы	3

41.	Проведение совместных праздников, досугов, дней здоровья (проводятся воспитателями)	Конспекты, фотоматериалы, отзывы	5
42.	Проведение круглых столов, открытых занятий, презентаций, семинаров – практикумов, мастер – классов	Конспекты, фотоматериалы, отзывы	5
43.	Подготовка и выступление на общих родительских собраниях	По факту	5
44.	Периодический выпуск буклетов для родителей о достижениях детей, о выполнении образовательной деятельности	По факту	3
45.	Отсутствие задолженности по родительской оплате за ДОУ, платные услуги (до 15 числа)	По факту	3 (при наличии задолженности более 2 месяцев минус 5 баллов)
46.	Обоснованные жалобы со стороны родителей	По факту	-5

Мониторинг и оценка результативной деятельности воспитателей детского сада (в дальнейшем Мониторинг и оценка) производится на основании итоговой оценочной ведомости, представляемой экспертной комиссией учреждения.

Для определения стоимости одного балла месячный размер, отводимый на выплату стимулирующей части фонда оплаты труда, делится на общую сумму набранных баллов всех воспитателей детского сада. В результате получается стоимость (в рублях) одного балла.

Размер стимулирующих доплат каждого воспитателя определяется по формуле: стоимость 1 балла умножается на сумму баллов каждого воспитателя детского сада.

Корректировка стоимости 1 балла и размера стимулирующих доплат работникам производится ежемесячно или ежеквартально, или раз в полугодие, соответственно размеру стимулирующей части фонда оплаты детского сада и общего количества баллов, набранных воспитателями.

Протокол рассматривается на заседании совместной комиссии и профсоюзного комитета. После составления, подписания и согласования Протокола издаётся приказ по детскому саду об установлении стимулирующих доплат для каждого воспитателя ежемесячно или ежеквартально, или раз в полугодие.

Выплаты утверждённых стимулирующих доплат воспитателям производятся ежемесячно.

Апелляции работников не принимаются и не рассматриваются с момента издания приказа об установлении конкретных размеров стимулирующих доплат.

**2.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы для административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается:**

Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
Повышение имиджа учреждения: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Организация, проведение и участие в открытых мероприятиях;</li> <li>• Подготовка к новому учебному</li> </ul>	Личный вклад, отсутствие замечаний, письменная благодарность	2558,00 руб.

году; • <b>Общественная работа</b>		
Организация и помощь в проведении здоровьесберегающих мероприятий	По факту	1 918,50 руб.
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	По факту	458,00 руб. 229,00 руб.
За выполнение работ ответственного по использованию сайта ДООУ и размещение материалов на сайте	По факту	343,50 руб.

**Для должностей учебно-вспомогательного персонала**

<b>Показатели качества, интенсивности и результата работы</b>	<b>Критерии оценки</b>	<b>Размер выплат</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b><i>Помощник воспитателя</i></b>		
Системное соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе	Оперативный контроль ст. медсестры	3 307,00 руб.
<b><i>Заведующий хозяйством</i></b>		
За правильное оформление документов на получение продуктов	По факту	2 574,00 руб.
За прием, хранение и размещение продуктов в кладовой и выдачу продуктов на кухню	По факту	3 500,00 руб.

**Для должностей младшего обслуживающего персонала**

<b>Показатели качества, интенсивности и результата работы</b>	<b>Критерии оценки</b>	<b>Размер выплат</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b><i>Повар</i></b>		
За качественное и своевременное приготовление пищи с учетом разрешенной технологии	Отсутствие замечаний, оперативный контроль	2 609,00 руб.
<b><i>Подсобный рабочий</i></b>		
За проведение погрузочно-разгрузочных работ	По факту	1 601,00 руб.
За образцовое санитарно-гигиеническое состояние пищеблока, складских помещений	Оперативный контроль старшей медсестры, результаты актов Роспотребнадзора на смывы	1 441,00 руб.
<b><i>Сторож</i></b>		
За поддержание территории детского сада в порядке в выходные и праздничные дни	По факту	3 501,00 руб.
<b><i>Кастелянша</i></b>		
Изготовление и подготовка костюмов к детским утренникам	По факту	1 702,00 руб.
<b><i>Машинист по стирке и ремонту спецодежды</i></b>		
Соблюдение технологии стирки и глажки белья, спецодежды из различных материалов	Качество	2 717,00 руб.

<i>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</i>		
Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	Отсутствие замечаний	1702,00 руб.
<i>Дворник</i>		
За работу, связанную с сезонными изменениями в природе	По факту	3 501,00 руб.
<i>Водитель автомобиля</i>		
За содержание автомобиля в удовлетворительном состоянии, мелкий ремонт автомобиля	По факту	2 501,00 руб.

**Для должностей медицинского персонала**

<b>Показатели качества, интенсивности и результата работы</b>	<b>Критерии оценки</b>	<b>Размер выплат</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<i>Старшая медицинская сестра</i>		
Санитарно — просветительская работа с персоналом и родителями воспитанников	По факту	158,00 руб.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год).

Мониторинг и оценка результативной деятельности работников учреждения производится совместной комиссией по распределению стимулирующих выплат и профсоюзным комитетом.

На основе проведенного Мониторинга и оценки за отчетный период составляется Протокол мониторинга и оценки результативной деятельности работников учреждения с последующим согласованием с заведующим учреждения и выборным органом первичной профсоюзной организацией.

Протокол рассматривается на заседании совместной комиссии администрации и профсоюзного комитета. После составления, подписания и согласования Протокола издаётся приказ по учреждению об установлении стимулирующих доплат ежемесячно или ежеквартально, или раз в полугодие, приказ согласовывается и заверяется подписью руководителя учреждения и профсоюзного комитета учреждения и подписывается всеми членами комиссии.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения. Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

**3. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам и старшей медицинской сестре в зависимости от количества лет, проработанных в образовательных учреждениях.**

Размер стимулирующей выплаты за выслугу лет определяется в процентах пропорционально учебной нагрузки:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет	5%
при выслуге лет от 5 лет до 10 лет	10%
при выслуге лет от 10 лет	15%

#### **4. Стимулирующая выплата отдельным категориям устанавливается из расчета 3000 рублей в месяц, исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.**

Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета денежных стимулирующих выплат отдельным категориям работников.

##### Перечень отдельных категорий работников:

- воспитатель;
- другие педагогические работники (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог-психолог, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-логопед(логопед));
- учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель, помощник воспитателя);
- медицинские работники (старшая медсестра, медицинская сестра)
- обслуживающий персонал (водитель автомобиля, дворник, истопник, кастаньяша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор котельной (теплового пункта), повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, электрик.

#### **5. Выплата стимулирующего характера педагогическим работникам.**

Выплата стимулирующего характера педагогическим работникам выплачивается в размере 3000 рублей в месяц.

Доплаты носят дополнительный характер и производятся из фактического отработанного времени в календарном месяце. Работникам, выполняющим объемы работ менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, в том числе принятым по совместительству из других организаций, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени. Лицам, работающим на условиях совмещения профессий (должностей), а также исполняющим обязанности временно отсутствующих педагогических работников, доплата производится пропорционально отработанному времени по совмещаемой (временно замещаемой) должности, если по основной должности работник не получает указанную доплату или получает ее в полном размере.

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий) и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета данного вида доплат. Выплата доплаты является составной частью заработной платы работника и производится в установленные сроки выплаты заработной платы.

Предельный размер доплат, выплачивается одному педагогическому работнику в одной организации по всем основаниям, не должен превышать 3000 рублей.

Перечень педагогических работников, имеющих право на получение доплаты 3000 рублей:

1. Старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед(логопед), учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, концертмейстер, педагог-психолог, педагог дополнительного образования;
2. Заведующий (директор), заместители заведующего (директора), если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, методической (научно-методической) работой.



## 6. Премирование.

6.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды премий:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)
- премия за качество выполняемых работ.
- премия за интенсивность и высокие результаты работы

Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

6.2. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 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 деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 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 за период 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 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.

6.4. Премии за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении к окладу (должностному окладу.) Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяются 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 т.д.

6.6. Премирование работников ДООУ осуществляется на основании решения экспертной комиссии по распределению премий и стимулирующей части фонда оплаты труда в МДОБУ детский сад №25 МО Кореновский район. После составления, подписания и согласования Протокола издаётся приказ по детскому саду о премировании сотрудников.

## **7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам МДОБУ детский сад 25 МО Кореновский район**

1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за работу в сельской местности
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу с вредными и опасными условиями труда;
- за сверхурочную работу;

2. 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.

3. 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. 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.

5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35% от оклада. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

6. 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.

7. 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.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится в повышенном размере: (только согласно специальной оценке труда)

В связи с осуществлением работником деятельности в условиях труда, отнесенных к вредным и (или) опасным по результатам СОУТ по тяжести трудового процесса:

- водителю автомобиля – 12 %;

В связи с осуществлением работником медицинской лицензированной деятельности в условиях труда, отнесенных к вредным и (или) опасным по результатам СОУТ по биологическому фактору:

- старшей медицинской сестре — 12 %;

В связи с осуществлением работником деятельности в условиях труда, отнесенных к вредным и (или) опасным по результатам СОУТ по тяжести трудового процесса и микроклимату:

- повару — 12 %;

- машинисту по стирке и ремонту спецодежды – 12 %.

8. За работу в сельской местности.

Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу, ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 25 %.

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат, пропорционально установленной нагрузке.

Данное приложение №1 к положению «О системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад № 25 муниципального образования Кореновский район» распространяется на правоотношения, возникшие с 01 марта 2020 года.

Рассмотрено на общем собрании

трудового коллектива 25.03.2020 г. протокол № 1

**ПРИЛОЖЕНИЕ №1**  
**к Положению**  
об размерах, порядке и условиях  
осуществления стимулирующих,  
компенсационных выплат в МДОБУ  
детский сад № 25  
МО Кореновский район

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда**  
**оплаты труда в МДОБУ детский сад № 25 МО Кореновский район**

**1. Основные положения**

1.1. Настоящее Положение об экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Положение) определяет структуру, состав, порядок организации деятельности, функциональные обязанности и регламент работы экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) в МДОБУ детский сад № 25 МО Кореновский район (далее – МДОБУ детский сад № 25)

1.2. Экспертная комиссия создается с целью оценки качества работы сотрудников на основании решения общего собрания трудового коллектива детского сада и утверждается приказом руководителя.

**2. Состав экспертной комиссии**

2.1. Члены экспертной комиссии выбираются на общем собрании трудового коллектива в количестве 5 человек и представляют педагогический состав с профсоюзным комитетом. Руководитель дошкольного учреждения в состав комиссии не входит, но может присутствовать на её заседаниях без права решающего голоса.

2.2. Работу экспертной комиссии возглавляет председатель, который избирается из её членов.

**3. Организация деятельности экспертной комиссии**

3.1. Председатель организует и планирует работу экспертной комиссии, ведёт заседания, оформляет итоговую оценочную ведомость и представляет её руководителю учреждения для согласования с управляющим советом размера выплат стимулирующего характера.

3.2. Заседания экспертной комиссии проводятся один раз в месяц до 25 числа.

**4. Функциональные обязанности и регламент членов экспертной комиссии**

4.1. Члены экспертной комиссии:

2. Рассматривают материалы по самоанализу деятельности работников учреждения в соответствии с критериями, утвержденными приказом руководителя;
3. Осуществляют анализ и оценку результатов профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных критериев;
4. В пределах своей компетентности запрашивают у администрации дополнительную информацию, подтверждающую или опровергающую результаты самоанализа работника учреждения;
5. Обеспечивают объективность принимаемых решений;
6. Оформляют принятое решение протоколом, который подписывает председатель экспертной комиссии.

4.2. После заседания экспертная комиссия составляет итоговую оценочную ведомость и вывешивает её для ознакомления на информационном стенде учреждения.

4.3. В течение двух рабочих дней с момента размещения информации работник, не согласный с решением экспертной комиссии, может подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности по критериям. Основанием для подачи такого заявления могут быть только факты (факт) допущения технических ошибок, нарушения процедуры должностного контроля, повлекшие необъективную оценку профессиональной деятельности работника.

4.4. Экспертная комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему исчерпывающий ответ по результатам проверки в течение двух дней со дня принятия заявления.

4.5. Итоговая оценочная ведомость подсчета баллов для выплат стимулирующего характера сотрудникам направляется в управляющий совет МДОБУ детский сад № 25 для рассмотрения и согласования не позднее 25 числа месяца, следующего за отчётным периодом.

4.6. Конкретный размер выплат из стимулирующей части ФОТ каждому работнику оформляется приказом заведующего МДОБУ детский сад № 25 после расчёта стоимости 1 балла.



**ПРИЛОЖЕНИЕ №2**  
**к Положению**  
об условиях и порядке распределения  
стимулирующей части оплаты труда  
МДОБУ детский сад № 25  
МО Кореновский район

**Итоговая оценочная ведомость подсчетов баллов для выплат стимулирующего  
характера сотрудникам в МДОБУ детский сад № 25**  
(за период с \_\_\_\_\_)

Ф.И.О.	Должность	Количество баллов		При меча ния
		Самоанализ	Экспертная оценка	

Председатель экспертной комиссии \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**ПРИЛОЖЕНИЕ №3**  
**к Положению**  
об размерах, порядке и условиях  
осуществления стимулирующих,  
компенсационных выплат в МДОБУ  
детский сад № 25  
МО Кореновский район

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об экспертной комиссии по распределению премий фонда оплаты труда в**  
**МДОБУ детский сад № 25 МО Кореновский район**

**1. Основные положения**

1.1. Настоящее Положение об экспертной комиссии по распределению премий фонда оплаты труда (далее – Положение) определяет структуру, состав, порядок организации деятельности, функциональные обязанности и регламент работы экспертной комиссии по распределению премий фонда оплаты труда (далее – ФОТ) в МДОБУ детский сад № 25 МО Кореновский район (далее – МДОБУ детский сад № 25)

1.2. Экспертная комиссия создается с целью оценки качества работы сотрудников на основании решения общего собрания трудового коллектива детского сада и утверждается приказом руководителя.

**2. Состав экспертной комиссии**

2.1. Члены экспертной комиссии выбираются на общем собрании трудового коллектива в количестве 5 человек и представляют младший обслуживающий персонал совместно с профсоюзным комитетом. Руководитель дошкольного учреждения в состав комиссии не входит, но может присутствовать на её заседаниях без права решающего голоса.

2.2. Работу экспертной комиссии возглавляет председатель, который избирается из её членов.

**3. Организация деятельности экспертной комиссии**

3.1. Председатель организует и планирует работу экспертной комиссии, ведёт заседания, оформляет итоговую оценочную ведомость и представляет её руководителю учреждения для согласования с управляющим советом размера премий

3.2. Заседания экспертной комиссии проводятся один раз в месяц до 25 числа.

**4. Функциональные обязанности и регламент членов экспертной комиссии**

4.1. Члены экспертной комиссии:

7. Осуществляют анализ и оценку результатов профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных критериев;

8. В пределах своей компетентности запрашивают у администрации дополнительную информацию, подтверждающую или опровергающую результаты самоанализа работника учреждения;

9. Обеспечивают объективность принимаемых решений;

10. Оформляют принятое решение протоколом, который подписывает председатель экспертной комиссии.

4.2. После заседания экспертная комиссия составляет итоговую оценочную ведомость и вывешивает её для ознакомления на информационном стенде учреждения.

4.3. В течение двух рабочих дней с момента размещения информации работник, не согласный с решением экспертной комиссии, может подать обоснованное письменное

заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности по критериям. Основанием для подачи такого заявления могут быть только факты (факт) допущения технических ошибок, нарушения процедуры должностного контроля, повлекшие необъективную оценку профессиональной деятельности работника.

4.4. Экспертная комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему исчерпывающий ответ по результатам проверки в течение двух дней со дня принятия заявления.

4.5. Премирование работников ДОУ осуществляется на основании решения экспертной комиссии по распределению премий фонда оплаты труда в МДОБУ детский сад №25 МО Кореновский район.

4.6. Критерии и размер выплат премий работникам оформляется приказом «О премировании сотрудников» после составления, подписания и согласования Протокола экспертной комиссии.