

## ПОЛОЖЕНИЕ

### О системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад № 5

#### МО 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.

2.1. Система оплаты труда работников МДОБУ детский сад № 5 МО Кореновский район (далее по тексту Учреждение), включает в себя оклады (должностные оклады, ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. 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.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) (далее по тексту – оклад) 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:	0,00

	младший воспитатель	
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
5. Общеотраслевые 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. Общеотраслевые 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 2012года, 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

2.4. 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.

2.5. 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.

#### **4. 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).

#### **5. 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 о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих, компенсационных выплат в МДОБУ детский сад № 5 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 утверждённого на федеральном уровне минимального размера 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:

<b>Организация: МДОБУ детский сад № 5 МО Кореновский район</b>								
<b>РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК</b>								
<b>Ф.И.О. (табельный номер)</b>				<b>К выплате:</b>				
Организация: МДОБУ детский сад № 5 МО Кореновский район				Должность:				
Подразделение:				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

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 20.02.2019 года.

Рассмотрено на общем собрании  
 трудового коллектива  
 20.02.2019г., протокол № 1

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих, компенсационных выплат в МДОБУ детский сад № 5 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) предназначена 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. 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 № 5 муниципального образования Кореновский район (далее – Учреждение). Стимулирующая часть фонда оплаты труда (вознаграждения) предназначена 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

1. 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	Критерии	Показатели	Баллы
<b>I. Личный вклад в повышение качества образования</b>			
1.	Участие педагогов в профессиональных конкурсах в очном режиме	Грамота, диплом, благодарность, сертификат	Федеральный – 20 Региональный – 15 Муниципальный - 10
2.	Участие педагогов в творческих конкурсах, выставках в очном режиме	Грамота, диплом, благодарность, сертификат, приказ, справка	Федеральный – 15 Региональный – 10 Муниципальный -5
3.	Наличие публикации в периодической печати	Экземпляр публикации, Грамота, диплом, благодарность, сертификат	Федеральный – 15 Региональный – 10 Муниципальный -5
4.	Размещение методических, дидактических материалов в сети интернет	Скриншот страницы сайта	Не более 1 5
5.	Наличие действующего образовательного сайта педагога	Скриншот страницы сайта	5
6.	Активное участие в мероприятиях ДОО направленных на реализацию задач годового плана: выступление на педагогических Советах, семинарах, круглых столах, педагогических часах, мастер-классов.	Факт проведения, приказ, конспект, справка	5
7.	Изготовление поделок, сувениров к мероприятиям	По факту	3
8.	Организация стабильного повышения	Наличие	Высшая -10

	профессионального мастерства педагогических работников квалификационного уровня	квалификационной категории	Первая -5 Соответствие -3
9.	Качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации: планов, программ	По факту до 28 числа каждого месяца	5
10.	Качественное, своевременное, достоверное ведение документации и отчетности	Анализ документации педагогов	5
11.	Подготовка детей к конкурсам, фестивалям, соревнованиям в очном режиме	Грамота, диплом, благодарность, приказ, справка об участии	Региональный -15 Муниципальный - 10 ДОУ - 5
12.	Взаимодействия с другими социальными службами (школа, библиотека, ДК)	Конспекты, фотоматериалы, отзывы	5
13.	Распространение педагогического опыта	Наличие сертификата, отзыва, справки	10
14.	Участие в РМО	Факт участия, справка, конспект	10
15.	Качественная разработка сценариев праздников	Конспект сценария	3 балла за 1 сценарий
16.	Качественное проведение утренников воспитателями	Факт проведения	Высокий-5 Средний-4 Низкий-3
17.	Соблюдение норм здорового образа жизни  Несоблюдение норм здорового образа жизни	Систематическое использование спецодежды, внешний вид, отсутствие вредных привычек	5  -5
18.	Качественное проведение музыкальным руководителем утренников. Подбор разнообразного музыкального репертуара, постановка современных танцев	Факт проведения	За 1 возраст – 3  3 3
19.	Результативность взаимодействия с педагогами ДОУ. Подбор музыкального материала и обеспечение музыкального сопровождения во всех видах деятельности детей.	По факту	3
20.	Качественная работа по самообразованию	Наличие выбранной темы, плана работы и подтверждающие документы по выполнению плана	5
21.	Участие в проектной деятельности. Разработка, реализация, защита проекта	План, материалы по проектной деятельности, сертификат	5
22.	Активное участие педагогов в праздниках	Факт участия	5

	в качестве актеров		
23.	Оформление холлов ДОУ: стенды, выставки, поделки, картины, сезонность. Развитие материально-технической и дидактической базы группы и ДОУ.	Факт оформления Аккуратность	5
24.	Работа и наставничество с молодыми специалистами	План работы	5
25.	Организация аттестации педагогов. Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации	По факту	5
26.	Ведение сайта учреждения	Своевременность заполнения	5
27.	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.
28.	Участие в инновационной и экспериментальной работе ДОУ	Приказ, план работы, сертификат	10
29.	Участие в смотрах-конкурсах	Диплом, грамота, сертификат	Участие 1 балл 1 место – 5 2 место -4 3 место -3
30.	Посещение семинаров, конференций, РМО в не рабочее время	По факту	5
31.	Своевременность и оперативность выполнения поручений и распоряжений в установленные сроки	По факту выполнения По факту не выполнения	5
32.	Систематическое применение здоровьесберегающих технологий: закаливание, гимнастики, организация, разучивание и проведение подвижных игр, Дни здоровья.	Факт проведения, оперативный контроль ДОУ Факт не проведения	5 -5
33.	Оформление территории ДОУ, игровых площадок	По факту	10
34.	Ведение кружковой работы (дополнительной платной услуги в ДОУ)	По факту	10
35.	Случай травматизма у детей	По факту	-5
36.	Наличие годового плана работы с родителями	План работы 1 раз в год на 1 сентября	3
37.	Проведение родительских собраний	Конспект собрания, отзывы родителей, протокол собрания	5
38.	Организация тематических выставок для родителей	Конспекты, фотоматериалы, отзывы	5
39.	Выпуск праздничных стенгазет	фотоматериал	5
40.	Организация выставок совместного	фотоматериалы	3

	творчества детей и родителей		
41.	Проведение совместных праздников, досугов, дней здоровья (проводятся воспитателями)	Конспекты, фотоматериалы, отзывы	5
42.	Проведение круглых столов, открытых занятий, презентаций, семинаров-практикумов, мастер-классов	По факту	5
43.	Подготовка и выступление на общих родительских собраниях	По факту	5
44.	Отсутствие задолженности по родительской оплате за ДОУ, платные услуги (до 15 числа)	По факту	3
45.	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.

Показатели	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
Повышение имиджа учреждения: Организация, проведение и участие в открытых мероприятиях; Подготовка к новому учебному году; Общественная работа	Личный вклад, отсутствие замечаний, письменная благодарность	2558,00 руб.
Подготовка к новому учебному году, плановым и внеплановым проверкам	По факту	2000,00
Подготовка костюмов к детским утренникам	По факту	458,00 руб.
За активное участие в изготовлении	По факту	3000,00 руб.

дидактического материала и атрибутов, костюмов к утренникам		
За подготовку ДОУ к летней - оздоровительной компании	По факту	1000,00 руб.
За обеспечение образцового порядка и чистоты в учреждении и на территории ДОУ	По факту	500,00 руб.

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

<b>Показатели</b>	<b>Критерии оценки</b>	<b>Размер выплат</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Повышение имиджа учреждения: Организация, проведение и участие в открытых мероприятиях; Подготовка к новому учебному году; Общественная работа	Личный вклад, отсутствие замечаний, письменная благодарность	2558,00 руб.
Подготовка к новому учебному году, плановым и внеплановым проверкам	По факту	2000,00
Подготовка костюмов к детским утренникам	По факту	458,00 руб.
За активное участие в изготовлении дидактического материала и атрибутов, костюмов к утренникам	По факту	3000,00 руб.
За подготовку ДОУ к летней - оздоровительной компании	По факту	1000,00 руб.
За обеспечение образцового порядка и чистоты в учреждении и на территории ДОУ	По факту	500,00 руб.

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

<b>Показатели</b>	<b>Критерии оценки</b>	<b>Размер выплат</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью: За оперативность и качество результата труда.	По факту	3000,00 руб.
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	По факту	1500,00 руб.
Обеспечение экономии: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Материальных ресурсов;</li> <li>• Водопотребления;</li> <li>• Энергопотребления;</li> <li>• Теплопотребления</li> </ul>	Оперативный контроль, осуществляемый завхозом, ст.воспитателем, заведующим	1000,00 руб.
Систематическая помощь в одевании детей групп младшего возраста при подготовке к прогулке	По факту	500,00 руб.

Благоустройство территории	По факту	2000,00 руб.
Корпоративная культура (систематическое использование спецодежды, внешний вид, культура общения, взаимодействия, отсутствие вредных привычек)	По факту	1000,00 руб.
Качественное проведение генеральных уборок	По факту	1000,00 руб.

**Для должностей учебно-вспомогательного персонала**

Показатели	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
<b><i>Помощник воспитателя</i></b>		
Участвует в планировании и организации жизнедеятельности детей, проведении занятий, организуемых воспитателем. Организация и помощь в проведении здоровьесберегающих мероприятий	По факту	6456,00 руб.
За обеспечение порядка и чистоты на территории учреждения	Факт участия	500,00 руб.
Качественная помощь воспитателям в досуговой деятельности, праздниках, развлечениях	Факт участия	1000,00 руб.
Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	Оперативный контроль заведующей, ст. медсестрой	2000,00 руб.
Содержание групповых помещений в образцовом состоянии	По факту	3000,00 руб.
<b><i>Завхоз</i></b>		
За прием, хранение и размещение продуктов в кладовой и выдача продуктов на кухню. За проведение ежедневных погрузочно-разгрузочных работ	По факту	9223,00 руб.
Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ	Акты приемки ремонтных работ	1000,00 руб.
Своевременная сдача документации (отчетности), в т.ч. в электронном виде	Копии документов	5000,00 руб.
За организацию и участие в текущем и аварийном ремонте помещения и оборудования учреждения в течение года	По факту	3000,00 руб.
За исполнение обязанностей контрактного управляющего	По факту	3000,00 руб.
За выполнение требований пожарной и электробезопасности	По факту	1500,00 руб.
За обеспечение санитарно-гигиенических условий	По факту	500,00 руб.
Своевременность и качество проведения инструктажа и противопожарных тренировок	Журналы инструктажа, акты тренировок	500,00 руб.

**Для должностей младшего обслуживающего персонала**

Показатели	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
<b>Кастелянша</b>		
Изготовление и подготовка костюмов к детским утренникам	По факту	6553,00 руб.
<b>Подсобный рабочий</b>		
За качественную переборку и сортировку овощей	Отсутствие замечаний	6553,00 руб.

<b>Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений</b>		
Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	Отсутствие замечаний	6553,00 руб.
Оперативное и качественное выполнение аварийных работ	По факту	1000,00 руб.
<b>Дворник</b>		
За работу, связанную с сезонными изменениями в природе. Устранение последствий при внештатных ситуациях.	По факту	6650,00 руб.
За уборку прилегающей территории к детскому саду	По факту	1500,00 руб.
За обрезку деревьев, сухостоя, уборку снега	По факту	2000,00 руб.
За повышенный объем работ в осенне-зимний, весенний период	По факту	3000,00 руб.
<b>Повар</b>		
Содержание в чистоте помещений пищеблока и кухонного инвентаря	По факту	5758,00 руб.
Составление меню-требования при отсутствии медицинского работника	По факту	1000,00 руб.
<b>Машинист по стирке спецодежды/белья</b>		
Соблюдение технологии стирки и глажки белья, одежды из различных материалов.	Качество Устранение	5866,00 руб.
<b>Водитель</b>		
Содержание автомобиля в удовлетворительном состоянии, ремонт автомобиля	По факту	6360,00 руб.

**Для должностей медицинского персонала**

Показатели качества, интенсивности и результата работы	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
<b>Медицинская сестра</b>		
Организация и помощь в проведении здоровьесберегающих мероприятий и работа по снижению заболеваемости	Уровень заболеваемости детей	4769,00 руб.
Своевременное оформление отчетов	По факту	2000,00 руб.
Качественное осуществление контрольных функций, обеспечение результативности по итогам контроля	Отсутствие замечаний	1000,00 руб.

Санитарно-просветительская работа с персоналом и родителями воспитанников	Факт участия, отзывы	500,00 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 в зависимости от количества лет, проработанных в образовательных учреждениях. Размер стимулирующей выплаты за выслугу лет определяется в процентах пропорционально учебной нагрузке:

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, дворник, истопник, кастелянша, 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 3000,00 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 3000,00 рублей.

Перечень педагогических работников, имеющих право на получение доплаты 3000,00 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 одновременно в размере до 5 окладов при:

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

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

6.4. Премии за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно 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 ДОУ осуществляется на основании решения экспертной комиссии по распределению премий и стимулирующей части фонда оплаты труда в МДОБУ детский сад № 5 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 5 МО Кореновский район

7.1. 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;

7.2. 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.

7.3. 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.

7.4. 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.

7.5. 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.

7.6. 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.

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.

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

-за работу в горячем цеху – 12%;

-за работу моющими средствами – 12%.

7.8. За работу в сельской местности.

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

7.9. 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.

Положение вступает в силу со дня утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01. 2019 года.

Рассмотрено на общем собрании  
трудового коллектива  
20.02.2019 г. протокол № 1

ПРИЛОЖЕНИЕ №1  
к Положению  
об размерах, порядке и  
условиях осуществления  
стимулирующих,  
компенсационных выплат в  
МДОБУ детский сад № 5  
МО Кореновский район

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об экспертной комиссии по распределению премий, стимулирующей части фонда оплаты труда в МДОБУ детский сад № 5 МО Кореновский район**

#### **1. Основные положения**

1.1. Настоящее Положение об экспертной комиссии по распределению премий, стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Положение) определяет структуру, состав, порядок организации деятельности, функциональные обязанности и регламент работы экспертной комиссии по распределению премий, стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) в МДОБУ детский сад № 5 МО Кореновский район (далее – МДОБУ детский сад № 5)

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 все профессиональные квалификационные группы сотрудников 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 выплат стимулирующего характера, 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:

- Рассматривают материалы по самоанализу деятельности работников учреждения в соответствии с критериями, утвержденными приказом руководителя;
- Осуществляют анализ и оценку результатов профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных критериев;
- В пределах своей компетентности запрашивают у администрации дополнительную информацию, подтверждающую или опровергающую результаты самоанализа работника учреждения;
- Обеспечивают объективность принимаемых решений;
- 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 № 5 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 № 5 после расчёта стоимости 1 балла.

4.7. Премирование работников ДОУ осуществляется на основании решения экспертной комиссии по распределению премий и стимулирующей части фонда оплаты труда в МДОБУ детский сад №5 МО Кореновский район.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ №2  
к Положению  
об условиях и порядке  
распределения  
стимулирующей части  
оплаты труда МДОБУ  
детский сад № 5  
МО Кореновский район

**Итоговая оценочная ведомость подсчетов баллов для выплат стимулирующего  
характера сотрудникам в МДОБУ детский сад № 5  
(за период с \_\_\_\_\_)**

Ф.И.О.	Должность	Количество баллов		Примечания
		Самоанализ	Экспертная оценка	

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