

ПРИНЯТО

общим собранием коллектива
МБДОУ «ЦРР – Детский сад № 14»
протокол № 3 от 11 ноября 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом заведующего
МБДОУ «ЦРР – Детский сад № 14»
приказ № 10/1 от 11 ноября 2023 г.

Т.Н. Порошина

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда и материальном стимулировании работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – Детский сад № 14»
(МБДОУ «ЦРР – Детский сад № 14»)**

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае», приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 05 мая 2008 г. № 216 и «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», «Методикой формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений Чернушинского муниципального района», утверждённой постановлением администрации Чернушинского муниципального района от 29.06.2020 г. № 970-261-01-04, Уставом МБДОУ «ЦРР – Детский сад № 14» и определяет условия и порядок оплаты труда руководителей, работников МБДОУ «ЦРР – детский сад № 14» (далее **Учреждение**), в отношении которого управление образования администрации Чернушинского муниципального района осуществляет функции и полномочия учредителя (далее - **Учредитель**), порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений.
- 1.2. Настоящее «Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – Детский сад № 14» (далее по тексту **Положение**) является локальным нормативным актом, который определяет порядок формирования фонда оплаты труда, порядок материального стимулирования штатных работников Учреждения; распространяется на лиц, состоящих с Учреждением в трудовых отношениях.
- 1.3. Система оплаты труда работников Учреждения формируется на основе следующих принципов:
 - недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников Учреждения по сравнению с размерами условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативно правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;
 - обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
 - обеспечение равной оплаты труда равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;
 - обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения;

- предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

- 1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.
- 1.5. Всем работникам с введением новой системы оплаты труда сохраняются гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, Пермского края.
- 1.6. Индексация заработной платы работников Учреждения осуществляется в порядке, определённом действующим законодательством.
- 1.7. Настоящее Положение вступает в действие с момента издания приказа руководителя Учреждения с учётом мнения трудового коллектива.
- 1.8. Все дополнения и изменения в Положение вводятся при изменении действующей законодательной базы приказом руководителя Учреждения с учётом мнения трудового коллектива.
- 1.9. Срок действия Положения не ограничен.

2 Формирование и распределение фонда оплаты труда Учреждения.

- 2.4. Фонд оплаты труда формируется на основании муниципального задания в соответствии с количеством воспитанников в Учреждении и нормативом подушевого финансирования.
- 2.5. Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей частей:
 - базовая часть составляет 60-70% фонда оплаты труда;
 - стимулирующая часть составляет не менее 30-40 % фонда оплаты труда.
- 2.6. Базовую часть фонда оплаты труда составляют:
 - 2.3.1. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работником работы в порядке, установленном правовым актом Учредителя.
 - 2.3.2. Компенсационные выплаты и социальные гарантии, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.
- 2.4. Стимулирующую часть фонда оплаты труда составляют:
 - 2.4.1. Ежемесячные стимулирующие выплаты за эффективность и высокое качество труда (раздел 4).
 - 2.4.2. Премии за достижение качественных показателей работы (раздел 5).
 - 2.4.3. Выплаты социального характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.
- 2.5. Выплаты стимулирующего характера осуществляются при наличии финансовых средств в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.
- 2.6. Доля оплаты труда педагогических работников составляет не менее 60% фонда оплаты труда.
- 2.7. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда (фонда оплаты труда) самостоятельно определяет размеры должностных окладов работников в соответствии с действующей «Методикой формирования системы оплаты труда муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений Чернушинского муниципального района» (далее **Методика**).
- 2.8. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается Учредителем.
- 2.9. Размер должностного оклада заместителя руководителя Учреждения, определяется в соответствии с Методикой и составляет 70% должностного оклада руководителя.
- 2.10. Определение величины должностного оклада работников.
 - 2.10.1. Размер минимальной базовой суммы при определении должностного оклада определяется в соответствии со схемой тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений Чернушинского муниципального района.

**1. Профессиональная квалификационная группа
1. «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов в рублях
1.1	1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель; Секретарь; Швея; Повар.	6857,60
1.2	2-й квалификационный уровень	Кастелянша; Рабочий по стирке и ремонту спецодежды; Рабочий по обслуживанию зданий; Сторож (вахтер); Дворник; Уборщик служебных помещений; Слесарь-сантехник; Гардеробщик; Кухонный работник;	6234,18

**2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов в рублях
2.1.	1-й квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; лаборант; водитель автомобиля.	7214,08
2.2.	2-й квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством.	7935,49
2.3.	3-й квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой.	8729,04

**3. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов в рублях
3.1.	1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; психолог; специалист по кадрам; инженер-программист (программист); системный администратор	7827,58

**4. Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов в рублях
4.1.	1-й квалификационный уровень	Помощник воспитателя; секретарь учебной части.	7130,41

**5. Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов в рублях
5.1.	1-й квалификационный уровень	Младший воспитатель, ассистент	7130,41

**6. Профессиональная квалификационная группа
«Должности педагогических работников»**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов в рублях
6.1.	1-й квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель.	9839,89
6.2.	2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог-организатор; социальный педагог; педагог дополнительного образования	10823,88
6.3.	3-й квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог.	11906,20
6.4.	4-й квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор ОБЖ; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); тьютор	13096,12

7. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов в рублях
7.1.	1-й квалификационный уровень	Специалист по закупкам; специалист по охране труда; контрактный управляющий	10485,30

Примечание. В минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.10.2. Должностной оклад каждого работника рассчитывается в соответствии с пунктами 2.3.1. и 2.10.1. настоящего Положения:

- педагогические работники:

Должностной оклад = минимальный оклад * (1 + Коб + Ккв);

- учебно - вспомогательный персонал:

Должностной оклад = минимальный оклад * (1 + Коб);

- младший обслуживающий персонал

Должностной оклад = минимальный оклад, где:

Коб - повышающий коэффициент за уровень образования, размер повышающего коэффициента для педагогических работников за наличие высшего профессионального образования - 0,1;

Ккв - повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории. Размер повышающего коэффициента за наличие категории - 0,2

2.11. Заработная плата педагогических работников.

2.11.1. К категории педагогических работников относятся должности:

- Воспитатель;
- Старший воспитатель;
- Методист;
- Педагог-психолог;
- Музыкальный руководитель;
- Социальный педагог;
- Инструктор по физической культуре;
- Учитель – логопед;
- Учитель- дефектолог

Тьютор

2.11.2. Зарботная плата педагогических работников рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПпр} = \text{Оклад} * (1 + \text{Коб} + \text{Ккв}) + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кст}, \text{ где}$$

ЗПпр - зарботная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника,

Коб - повышающий коэффициент за уровень образования. Размер повышающего коэффициента для педагогических работников за наличие высшего профессионального образования - 0,1;

Ккв - повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории. Размер повышающего коэффициента за наличие категории - 0,2.

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кст - выплаты стимулирующего характера.

2.12. Зарботная плата работников из числа учебно-вспомогательного персонала.

2.12.1. К категории учебно-вспомогательного персонала относятся должности:

Заведующий хозяйством;

Специалист по кадрам;

Специалист по охране труда;

Младший воспитатель;

Секретарь;

Контрактный управляющий;

Делопроизводитель;

Ассистент.

2.12.2. Зарботная плата работников из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПувп} = \text{Оклад} * (1 + \text{Коб}) + \text{Кк} + \text{Кст}, \text{ где}$$

ЗПувп - зарботная плата работника из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад –тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника.

Коб - повышающий коэффициент за уровень образования. Размер повышающего коэффициента:

- 0,05 за наличие среднего профессионального образования;

- 0,10 за наличие высшего профессионального образования.

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кст - выплаты стимулирующего характера.

2.13. Зарботная плата работников из числа младшего обслуживающего персонала.

2.13.1. К категории работников из числа младшего обслуживающего персонала относятся должности:

Кастелянша;

Рабочий по обслуживанию зданий;

Вахтер;

Уборщик служебных помещений;

Уборщик помещений бассейна;

Швея;

Слесарь-сантехник;

Дворник.

2.13.2. Зарботная плата работников из числа младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПмоп} = \text{оклад} + \text{Кк} + \text{Кст}, \text{ где:}$$

ЗПмоп – зарботная плата работника из числа младшего обслуживающего персонала;

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кст – выплаты стимулирующего характера.

3. Компенсационные выплаты и социальные гарантии.

Таблица 3.1 Компенсационные выплаты

Пункт	Показатели	Размер выплат
3.1.1.	За увеличение объема работы (возложение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией) в том числе:	пропорционально увеличению без ограничения максимального размера
3.1.1.1.	за наставничество при стажировке молодых педагогов, младшего обслуживающего персонала, учебно–вспомогательного персонала.	50%
3.1.1.2.	за руководство методическим объединением, творческой группой, другими профессиональными объединениями;	10%
	участие в работе творческих групп и других профессиональных объединений.	5 %
3.1.1.3.	За работу в ЭПОСЕ	20 %
3.1.1.4.	За руководство опорной, экспериментальной площадкой, ресурсным центром и т.д.	50 %
3.1.1.5.	Иные выплаты	пропорционально объёму работы
3.1.2.	Районный коэффициент	15%
3.1.3.	За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (работа с детьми – инвалидами, детьми с ОВЗ, работа в инновационном режиме и т.д)	пропорционально объёму работы без ограничения максимального размера
3.1.4.	За совмещение профессий (должностей).	пропорционально объёму работы без ограничения максимального размера
3.1.5.	За расширение зон обслуживания.	пропорционально объёму работы без ограничения максимального размера
3.1.6.	За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	пропорционально нагрузке, но не выше максимального размера оплаты труда по должности отсутствующего работника.
3.1.7.	За работу в ночное время.	35%
3.1.8.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни.	200% (либо отгул за фактически отработанное время)
3.1.9.	За сверхурочную работу.	200%
3.1.10	Иные выплаты компенсационного характера, установленный ТК РФ	Пропорционально объёму работы

Таблица 3.2 Социальные гарантии

Пункт	Показатели	Размер выплат
3.2.1.	Молодым специалистам при поступлении на работу одновременно	50 000,00 руб.
3.2.2.	Молодым специалистам в течение 3 лет после окончания учебного заведения ежемесячно	2 924,65 руб.
3.2.3.	Педагогическим работникам, имеющим государственные награды в сфере образования ежемесячно.	2 924,65руб.
3.2.4.	Педагогическим работникам, имеющим отраслевые награды ежемесячно	1 754,79 руб.
3.2.5.	Педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию ежемесячно	2 924,65руб.

3.2.6.	Педагогическим работникам, имеющим первую квалификационную категорию ежемесячно	1 000,00 руб.
3.2.7.	Педагогическим работникам, имеющим диплом с отличием, в течение 1 года со дня окончания учебного заведения ежемесячно	1 462,32 руб.
3.2.8.	Педагогическим работникам, имеющим грамоты Министерства образования РФ ежемесячно	10%

3.3 Компенсационные выплаты производятся ежемесячно в виде фиксированной суммы или в процентном отношении от должностного оклада работника пропорционально отработанному времени на основании приказа руководителя Учреждения.

3.4 Районный коэффициент, пункт 3.1.2, начисляется на общую сумму заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

3.5 При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.6 При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

3.6.1. О составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

3.6.2. О размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплата отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3.6.3. О размерах и об основаниях произведенных удержаний;

3.6.4. Об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4. Стимулирующие выплаты за эффективность и высокое качество работы.

4.1. Устанавливаются всем работникам (за фактическое отработанное время):

Пункт	Показатели	Размер выплат
4.1.1.	За повышение статуса Учреждения (Центр развития ребенка)	до 200 %
4.1.2.	За стаж работы: педагогическим работникам (общий педагогический стаж), УВП и МОП (стаж работы в детском саду)	
	- 3-10 лет	5 %
	- 10-15 лет	10 %
	- 15-20 лет	15 %
	- Более 20 лет	20 %
4.1.3.	За эффективность работы работников	согласно критериям (Приложение № 1)

4.2. Производится всем работникам (не зависимо от отработанного времени):

Пункт	Показатели	Размер выплат
4.2.1.	По итогам смотров-конкурсов внутри детского сада.	по положению о смотре-конкурсе
4.2.2.	За остальные конкурсы (спартакиады, турслеты и т.д.) в зависимости от временных затрат, денежная премия или отгул:	
4.2.2.1.	-на районном уровне:	
	I место	1500 рублей

	II место	1300 рублей
	III место	1100 рублей
	участие	900 рублей
4.2.2.2.	-на межмуниципальном уровне:	
	I место	1750 рублей
	II место	1550 рублей
	III место	1350 рублей
	участие	1150 рублей
4.2.2.3.	-на краевом уровне:	
	I место	2000 рублей
	II место	1800 рублей
	III место	1600 рублей
	участие	1400 рублей
4.2.2.4.	Заочное участие	50 % от очных районных сумм
4.2.3.	За участие в торжественных мероприятиях детского сада, города, района, края	до 1500 рублей
4.2.4.	Личное участие в мероприятиях по созданию положительного имиджа Учреждения	до 100 %
4.2.5.	За выполнение контрольных цифр посещаемости по итогам года	до 3000 рублей
4.2.5.1.	За каждый день дополнительно	по 500 рублей

4.3. Производится педагогическим работникам (не зависимо от отработанного времени):

Пункт	Показатели	Размер выплат
4.3.1.	За финансовую работу с родителями по оплате за содержание ребенка в ДО	от 800 до 1600 рублей
4.3.2.	За проведение открытых мероприятий с детьми:	
	- внутри детского сада	10 %
	- для района	30 %
	- для края	50 %
	- для других субъектов РФ	до 100%
4.3.2.1	За проведение открытых мероприятий с детьми (показ видео)	50 % от установленных %
4.3.2.2.	За проведение мастер-классов, организаторам пропорционально вклада	50 %
4.3.3.	За апробацию и внедрение современных технологий в учебно-воспитательный процесс и организацию труда	до 100 %
4.3.4.	За подготовку детей для выступления на торжественных мероприятиях (детского сада, района)	от 10 до 30 %
4.3.5.	За подготовку детей к конкурсам (очное), организаторам пропорционально вклада	
4.3.5.1.	Одного ребенка	
	- на районном уровне	участие 7 % от 20 % до 40 %
	- на межмуниципальном уровне	участие 10 % от 25 % до 45 %
	- на краевом уровне	участие 15 % от 30 % до 50 %
	- заочное	25 % от установленных районных %
4.3.5.2.	Команды/группы детей до 10 человек:	
	- на районном, межмуниципальном уровне, без выезда за пределы района	участие 10 % от 30 % до 50 %

	- на краевом, межмуниципальном уровне, с выездом за пределами района	участие 30 % от 60 % до 80 %
	- заочное	50 % от установленных районных %
4.3.5.2.	Команды/группы детей от 10 человек:	
	- на районном, межмуниципальном уровне, без выезда за пределы района	участие 20 % от 40 % до 60 %
	- на краевом, межмуниципальном уровне, с выездом за пределами района	участие 40 % от 70 % до 90 %
	- заочное	50 % от установленных районных %
4.3.6.	За участие в краевых конкурсах профессионального мастерства при высокой результативности:	
	I место	10000 рублей
	II место	9000 рублей
	III место	8000 рублей
	Участие	7000 рублей
4.3.7.	За участие в районных конкурсах профессионального мастерства при высокой результативности:	
	I место	8000 рублей
	II место	7000 рублей
	III место	6000 рублей
	участие	5000 рублей
4.3.8.	За подготовку конкурсанта к участию в конкурсе профессионального мастерства, организаторам пропорционально вклада	50 % от суммы конкурсанта

4.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада или фиксированной суммой в соответствии с количеством набранных баллов, выплачиваются ежемесячно.

4.5. Цена 1 балла устанавливается ежеквартально в виде фиксированной суммы по категориям работников, исходя из финансовых возможностей Учреждения, дифференцированно для педагогических работников, административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала.

4.6. Решение о цене балла принимается на совместном заседании профсоюзного комитета и совета Учреждения расчётным путём, исходя из финансовых возможностей Учреждения.

4.7. Стимулирующие выплаты производятся за фактически отработанное время. Вновь поступившим работникам стимулирующие выплаты производятся по истечении испытательного срока.

4.8. Основанием для начисления стимулирующих выплат является информация специалистов структурных подразделений о выполнении показателей и условий назначения стимулирующих выплат за соответствующий период:

- по педагогическому персоналу – информация методической службы;
- по младшим воспитателям – информация заведующего хозяйством;
- по младшему обслуживающему персоналу – информация заведующего хозяйством;
- по соблюдению трудовой дисциплины – информация специалиста по кадрам (делопроизводителя), заведующего детским садом;
- по соблюдению требований инструкции по охране труда, пожарной безопасности, охране жизни и здоровья детей – информация специалиста по охране труда, заведующего хозяйством;
- по соблюдению требований Сан ПиН, посещаемости детьми детского сада, заболеваемости – информация медицинских работников.

4.9. Информация специалистов структурных подразделений заносится в таблицы расчёта стимулирующих выплат по категориям работников в виде баллов. (Приложение № 2)

- 4.10. По итогам работы за месяц (квартал, год) стимулирующие выплаты производятся всем работникам, согласно критериев эффективности качества работы работников.
Стимулирующие выплаты по итогам работы за декабрь – выплачиваются в январе следующего года.
- 4.11. Решение о размере стимулирующих выплат заведующему хозяйством, методисту, старшему воспитателю, специалисту по кадрам (делопроизводителю), специалисту по охране труда, секретарю в соответствии с установленными критериями принимает руководитель Учреждения в целях соблюдения субординации.
- 4.12. Стимулирующие выплаты производятся при наличии финансовых средств на эти цели.
- 4.13. Работник полностью лишается ежемесячных стимулирующих выплат:
- в случае травмирования ребенка;
 - при наличии административного взыскания за отчетный период.
 - за грубое нарушение СанПиН, инструкции по охране труда, пожарной безопасности, по охране жизни и здоровья детей;
 - за систематическое (2 и более раз в течение квартала) или грубое нарушение трудовой или исполнительской дисциплины;
 - при наличии обоснованной жалобы от родителей в письменной форме.

5. Премирование.

5.1. Премирование работников учреждения производится на основании приказа заведующего в следующих случаях:

Пункт	Показатели	Размер выплат
5.1.1.	К профессиональному празднику	до 5000 рублей
5.1.2.	К Дню защитника Отечества (23 февраля), Международному женскому дню (8 марта)	до 3000 рублей
5.1.3.	К юбилейной дате Учреждения (согласно стажа работы)	до 100%
5.1.4.	За работу с общественными организациями по совершенствованию материально-технической базы Учреждения, привлечение внебюджетных средств и материалов	до 100%
5.1.5.	По результатам контроля вышестоящих организаций (Управления образования, Роспотребнадзора, Госпожнадзора и т.д.)	до 100%
5.1.6.	По подготовке к новому учебному году, к летне-оздоровительному периоду	до 100%
5.1.7.	По результатам тематического контроля.	до 100%

5.2. Для реализации поставленных целей в Учреждении вводятся следующие виды премирования работников:

- объявление благодарности в приказе заведующего Учреждением;
- награждение почетной грамотой Учреждения;
- внесение благодарности в трудовую книжку работника;
- награждение ценным подарком.

5.3. Решение о выплате единовременной премии, её размере принимается на совместном заседании профкома и совета Учреждения, утверждается приказом руководителя Учреждения.

5.4. Премия выплачивается за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.5. Премия выплачивается работникам, которые на дату издания приказа состоят в трудовых отношениях с Учреждением.

5.6. Размер премии определяется как в процентном, так и в абсолютном выражении.

6. Выплаты социального характера и иные выплаты.

К выплатам социального характера относятся единовременная материальная помощь.

Пункт	Показатели	Размер выплат
6.1.	Выплаты социального характера могут оказываться работникам образовательного Учреждения, проработавшим 1 год (с момента поступления на работу):	
6.1.1.	с собственной свадьбой	5000 рублей
6.1.2.	с рождением (усыновлением) ребенка	5000 рублей

6.2.	При увольнении:	
6.2.1.	педагогических работников в связи с достижением пенсионного возраста и выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической деятельности 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы)	установленный минимальный размер оплаты труда
6.2.2	других работников проработавших не менее 15 лет в Учреждении	50% от установленного минимального размера оплаты труда
6.4.	По случаю наступления Юбилейных дат (50-, 55-, 60-, 65-летием)	до одного должностного оклада
6.5.	К отпуску	до 5000 рублей
6.6.	Смерти близкого родственника (родители, дети, супруг/супруга)	не более двух должностных окладов
6.7.	В случае стихийного бедствия при уничтожении имущества (пожар, наводнение и т.д.)	на усмотрение Совета Учреждения
6.8.	По другим уважительным причинам.	на усмотрение Совета Учреждения

6.9. Выплаты социального характера производятся при наличии денежных средств в пределах экономии фонда оплаты труда в виде единовременной материальной помощи.

6.10. Решение об оказании единовременной материальной помощи и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работников учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства.

7. Порядок действия Положения.

7.1. Все виды компенсационных, стимулирующих и социальных выплат производятся в пределах фонда оплаты труда Учреждения и не могут рассматриваться как нецелевое использование средств.

7.2. Установленные условия оплаты труда отражаются в трудовом договоре с работником Учреждения.

7.3. Настоящее положение, изменения и дополнения к нему проходят процедуру согласования с профсоюзным комитетом и советом Учреждения.

7.4. Положение вступает в силу после утверждения его приказом руководителя Учреждения с учётом мнения трудового коллектива.

7.5. Положение должно быть доведено до всех работников Учреждения в течение 1 месяца со дня издания приказа об утверждении Положения руководителем Учреждения.

8. Срок действия положения.

8.1. Настоящее положение действует с момента утверждения руководителем учреждения и до замены его новым положением.

Согласовано
Председатель профсоюзного
комитета Учреждения

«___» _____ 20__ г.

Согласовано
Председатель Совета
Учреждения

«___» _____ 20__ г.

Критерии оценки эффективности работы

1. Старшие воспитатели.

Пункт	Критерии	Балл
1.1.	Участие в общественной жизни детского сада и района	15
1.2.	Реализация образовательных программ	10
1.3.	Мониторинг реализации образовательных программ педагогическими работниками и трансляции опыта работы	средний балл по педагогическим работникам
1.4.	Трансляция опыта работы (за каждое мероприятие):	
	- на районном уровне	8
	- на краевом уровне	10
	- на международном уровне	12
	- за заочное участие	50 % от очных баллов
1.5.	Размещение информации (опыта) в разных источниках (сайте, СМИ, педагогической литературе и т.д.)	5
1.6.	Снижение заболеваемости (от фактически отработанного времени)	5

2. Педагогические работники

Пункт	Критерии	Балл
2.1.	Участие в общественной жизни детского сада и района	15
2.2.	Показ ВОП согласно образовательным программам	10
2.3.	Методический продукт	10
2.4.	Мониторинг индивидуальных достижений воспитанников	10
2.5.	Создание развивающей среды	5
2.6.	Реализация дополнительных проектов	5 (за 1 проект)
2.7.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	5 (по 1 баллу дополнительно за 1 мероприятие)
2.8.	Организация физкультурно-оздоровительной работы	5
2.9.	Работа с детьми группы риска и СОП	2 (за каждого ребенка)
2.10.	Снижение заболеваемости (от фактически отработанного времени)	5
2.11.	Выполнение контрольных цифр посещаемости (от фактически отработанного времени)	5 (дополнительно за каждого ребенка сверх нормы добавочно 1 балл)
2.12.	Размещение информации (опыта) в разных источниках (сайте, СМИ, педагогической литературе и т.д.)	5
2.13.	Трансляция опыта работы (за каждое мероприятие):	
	- на уровне ДОУ	4
	- на районном уровне	8
	- на краевом уровне	10
	- на международном уровне	12
	- за заочное участие	50 % от очных баллов.

3. Заведующий хозяйством, контрактный управляющий, делопроизводитель, специалист по охране труда, специалист по кадрам

Пункт	Критерии	Балл
3.1.	Участие в общественной жизни детского сада и района	5
3.2.	Оперативность решения кадровых и других производственных проблем	5
3.3.	Отсутствие нарушений по технике безопасности, пожарной	8

	безопасности, охраны жизни и здоровья, трудовой и исполнительской дисциплине	
3.4.	Отсутствие замечаний по выполнению законодательных актов	5
3.5.	Культура делопроизводства, своевременное оформление документов	5
3.6.	Рациональное использование оргтехники	5
3.7.	Снижение заболеваемости (от фактически отработанного времени)	5

4. Младшие воспитатели

Пункт	Критерии	Балл
2.1.	Участие в общественной жизни детского сада и района	5
2.2.	Корпоративная культура	5
2.3.	Взаимодействие с воспитателями при организации педагогического процесса, развивающей среды на участке, в группе, режимных моментов	5
2.4.	Отсутствие замечаний по соблюдению требований СанПиН	5
2.5.	Сохранность имущества, инвентаря, экономия коммунальных ресурсов	5
2.6.	Снижение заболеваемости (от фактически отработанного времени)	5
2.7.	Выполнение контрольных цифр посещаемости (от фактически отработанного времени)	5 (дополнительно за каждого ребенка сверх нормы добавочно 1 балл)

5. Младший обслуживающий персонал (сторожа, дворники, дежурный вахтер, кастелянша, уборщица, грузчик, слесарь-сантехник, плотник)

Пункт	Критерии	Балл
2.1.	Участие в общественной жизни детского сада и района	5
2.2.	Корпоративная культура	5
2.3.	Отсутствие нарушений по содержанию посещений и территории Учреждения согласно СанПиН	5
2.4.	Отсутствие замечаний по выполнению должностной инструкции	5
2.5.	Сохранность имущества, инвентаря, экономия коммунальных ресурсов	5
2.6.	Снижение заболеваемости (от фактически отработанного времени)	5

Протомеровано и проширувано
17 (сентябрь) 2008
Заседания
Т.Н. Перовина



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 29506604513842569967847282462287250401048067752

Владелец Порошина Татьяна Николаевна

Действителен с 14.03.2023 по 13.03.2024