

Согласовано  
Председатель ПК  
МДОБУ д/с № 37  
С.А.Пошлова

«10» июня 2022 г

Приложение 4  
к коллективному договору  
Утверждаю  
Заведующий МДОБУ д/с № 37  
МО Кореновский район  
Н.А.Артюшенко

«10» июня 2022 г

## ПОЛОЖЕНИЕ

О системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад № 37

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 26.11.2008 № 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 № 37 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 – 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:

№	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Повышающий
---	--	------------

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 рубля		
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. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – 5726 рублей		
1квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка, секретарь, машинистка	0,00
5. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Базовый должностной оклад- 5609 рублей		
1 квалификационный уровень	лаборант, техник, слесарь-электрик, инспектор по кадрам, секретарь руководителя	0,00
2квалификационный 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 (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.

#### **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 об размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих, компенсационных выплат в МДОБУ детский сад № 37 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:

**Организация: МКУ "ЦБ УО И К МО КОРЕНОВСКИЙ РАЙОН"**

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК

**Ф.И.О. (табельный номер)**

Организация: МКУ "ЦБ УО И К МО КОРЕНОВСКИЙ РАЙОН"

Подразделение: МКУ "ЦБ УО И К МО

**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 приложение распространяется на правоотношения, возникшие с 01 июня 2022 года.

Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива

«10» июня 2022 года, протокол № 46

**к ПОЛОЖЕНИЮ  
о системе оплаты труда  
работников МДОБУ  
детский сад 37  
МО Кореновский район  
«10» июня 2022 года**

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих, компенсационных  
выплат в МДОБУ детский сад № 37 МО Кореновский район**

**1. Общие положения.**

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; 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 37 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	Показатели результативности работы	Критерии оценки	Баллы
<b><i>Высокий уровень исполнительской дисциплины</i></b>			
1	Отсутствие замечаний по исполнению должностной инструкции, инструкции по охране труда, по охране здоровья и жизни детей, по соблюдению Сан-Пин, по пожарной безопасности	По факту	1
2	Своевременное планирование работы	По факту	1
3	Своевременное ведение документации	По факту	1
4	Отсутствие жалоб от родителей, детского травматизма	По факту	1
5	Отсутствие задолженности по оплате за детский сад и дополнительные услуги	Наличие всех чеков об оплате	1
6	Образцовое содержание помещений, закрепленных за педагогом (участки, веранды, группы)	По факту	1
7	Своевременное предоставление отчетности, информации в УО, ИМЦ, администрации ДОУ	По факту, перечень	1
<b><i>За сложность, напряженность и интенсивность труда</i></b>			
8	Показатель посещаемости детьми группы	От 50% - до 80 % От 80% до 100%	1 2
9	Увеличение объема работы, дополнительная работа	(любой вид дополнительной работы) Каждые 3 дня – 1 бал	1
		По норме часов	1
10	Работа без больничного листа	По факту	1

11	Адаптационный период в группе	Листы адаптации	1
12	За подготовку музыкального, спортивного зала, участка, холлов, окон, фасада к проведению мероприятий,	фото	1
13	Оформление выставки в фойе, в группе, зале, метод. кабинете	фото	1
14	Опубликование информации в интернет ресурсах	Размещение методических, дидактических материалов в сети интернет (скриншот) не более 2 публикаций в месяц (1 бал за каждую)	1
		Ведение сайта учреждения (скриншот)	2
<b>Качественная организация воспитательно-образовательного процесса и физкультурно-оздоровительной работы с детьми</b>			
15	Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Отображение в планах и выполнение систем закаливания и профилактики заболеваний, журнал контроля	1
16	Использование ИКТ в образовательном процессе	Создание дидактической мультимедийной игры (видеофрагмент, использования игры детьми)	2
		Тематические презентации созданные самостоятельно за каждую 1 бал не более 3 в месяц	1
17	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты, др.	Срок реализации проекта не менее 3-х месяцев Паспорт проекта, справка о защите	2
18	Пополнение развивающей среды	фото	1
19	Взаимодействие с библиотекой, ДК, школой	фото	1
20	Проведение различных мероприятий в ДОУ с детьми (праздников, досугов и развлечений)	За каждое мероприятие при наличии сценария, фото	1
	С участием родителей		2
21	Качественное изготовление дидактических игр, учебных пособий применяемых в образовательной деятельности (готовим самостоятельно)	Наличие игр, пособий. Рецензия, фото, описание	1
22	Качественное изготовление долгосрочных атрибутов и костюмов для проведения мероприятий	Фото	2
23	Участие в утреннике в качестве	Фото,	2

	актера Роль 1 порядка, ведущий Роль 2 порядка	Выученная роль, артистизм, Соответствие костюма	1
<b><i>Особый вклад в развитие Учреждения, результативность работы с семьями воспитанников</i></b>			
24	Участие детей в конкурсах, фестивалях, соревнованиях в очном (заочном) режиме	<u>Участие:</u> приказ, заявка	1
		<u>Победитель, лауреат:</u> грамота, диплом, благодарность, сертификат	2
25	Участие педагогов в творческих конкурсах, выставках в очном (заочном) режиме	<u>Участник:</u> приказ, заявка	1
		<u>Победитель, лауреат:</u> грамота, диплом, благодарность, сертификат	2
26	Участие педагогов в профессиональных конкурсах в очном (заочном) режиме	<u>Участник:</u> приказ, заявка	2
		<u>Победитель, лауреат:</u> грамота, диплом, благодарность, сертификат	3
27	Выступление на общих родительских собраниях Выступление педагога Выступление детей	Конспект	1
		Конспект, фото	2
28	Дистанционная работа с обучающимися, родителями, педагогами -авторские видеоролики, презентации	Скриншот размещенного материала	1
	-обучающие видеоуроки,		2
	-наличие консультаций не более двух		1
	- участие в акциях в соц. сетях с хэштегом (от 3х участников)		1
29	Наставничество в ДОУ	Наличие документации	1
<b><i>Самообразование педагога, трансляция педагогического опыта, методическая работа</i></b>			
30	Участие в РМО: предоставление информации,	справка,	2
	показ НОД	конспект	3
31	Подготовка педагогов к участию в РМО, НОД, выступлениям, оформление документации для аттестации, конкурсам	За каждого педагога РМО, конкурс аттестация	1
		НОД	2
32	Участие в вебинарах, семинарах, курсах, изучение инноваций в работе	Удостоверение, сертификат, выступление на пед. часе с информацией.	1
33	Наличие 1 категории Наличие высшей категории	По факту	1
			2
34	Наличие публикаций в периодической печати	Экземпляр(копия) публикации, сертификат, диплом, благодарность, грамота	1
<b><i>Дополнительные выплаты</i></b>			
35	Работа с детьми из социально	Акты посещения, наличие необходимой	1



	неблагополучных семей	документации, за семью	
36	Ведение графика работы педагогов	Своевременное ведение	2
37	Дополнительное образование детей	1 раз в неделю	1
		2 раза в неделю	2
38	Работа в комиссии по распределении стимулирующих выплат	Ведение документации	1
		Члены комиссии	1
39	Благоустройство территории и помещений ДОУ	Обновление	1
		Оформление тематических зон	2
40	Исполнительность при выполнении поручений связанных с общественной деятельностью	По факту	1

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, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается:

**2.2.1. за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик (обучение, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений наук, новых методов труда, высокие достижения в работе**

Показатели	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 году;</li> <li>• Общественная работа</li> </ul>	Личный вклад, отсутствие замечаний, письменная благодарность	2558,00 руб.
Организация и помощь в проведении здоровьесберегающих мероприятий	По факту	458,00 руб.

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

Показатели	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью: За оперативность и качество результата труда.	По факту	2120,00 руб.

**Для должностей учебно-вспомогательного персонала**

Показатели	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
<i>Помощник воспитателя</i>		
Участвует в планировании и организации жизнедеятельности детей, проведении занятий, организуемых воспитателем.	Оперативный контроль ст. медсестры Оперативный контроль ст. воспитателем	5757,24руб.
Оплата работникам, занятым на работах с вредными условиями труда		698,76 руб.

**2.2.3. за сложность и напряженность выполняемых работ****Для должностей младшего обслуживающего персонала**

Показатели	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
<i>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кастиляниша – 0,5ст</i>		
Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок	Отсутствие замечаний	3276,50 руб.
<i>Подсобный рабочий</i>		
Соблюдение правил хранения инвентаря, оборудования и предохранение его от порчи при эксплуатации		6553,00 руб.
<i>Дворник</i>		
За работу, связанную с сезонными изменениями в природе. Устранение последствий при внештатных ситуациях.	Фактическое состояние	6650,00 руб.

**2.2.4. за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей**

Показатели качества,	Критерии оценки	Размер выплат
1	2	3
Организация профсоюзной деятельности и работа председателя профсоюзного комитета	По факту	1500,00 руб.
За ведение работы по охране труда	По факту	4000,00 руб.
За ведения табеля учёта рабочего времени сотрудников, ведение табеля посещаемости детей	По факту	2000,00 руб.
Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	По факту	1250, 00 руб.
Изготовление и подготовка костюмов к детским утренникам	По факту	600,00 руб.

За поддержание чистоты и порядка на пищеблоке	По факту	1500,00
---	----------	---------

**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>Завхоз</b>		
Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности), в т.ч. в электронном виде	По факту	6223,00 руб.
За быстрое и своевременное проведение ежедневных погрузочно-разгрузочных работ.	По факту	3000,00 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>Повар</b>		
За переборку и сортировку овощей	По факту	5758,00 руб.
Оплата работникам, занятых на работах с вредными условиями труда		698,76
<b>Машинист по стирке и ремонту спецодежды</b>		
Своевременная и качественная уборка прилегающей территории к прачечной и площадки для сушки белья.	Качество, устранение	6553,00 руб.
<b>Водитель автомобиля</b>		
Содержание автомобиля в удовлетворительном состоянии, ремонт автомобиля	По факту	6360,00 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>
<b>Медицинская сестра</b>		
Качественное осуществление контрольных функций, обеспечение результативности по итогам контроля	Отсутствие замечаний	4769,00 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 медицинским работникам в зависимости от общего 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 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.

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 № 37 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 37 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, привлекавшийся 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.

Доплата за работу с вредными условиями труда производится в повышенном размере:( только согласно специальной оценки труда)

-за работу в горячем цеху – 12%;

-за работу моющими средствами – 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 распространяется на правоотношения, возникшие с 01 июня 2022 г.

Рассмотрено на общем собрании трудового коллектива

**«10» июня 2022 г.** протокол № 46

**ПРИЛОЖЕНИЕ №1**  
**к Положению**  
**о размерах, порядке и условиях**  
**осуществления стимулирующих,**  
**компенсационных выплат**  
**в МДОБУ детский сад № 37**  
**МО Кореновский район**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об экспертной комиссии по распределению премий, стимулирующей части фонда  
оплаты труда в МДОБУ детский сад № 37 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 № 37 МО Кореновский район (далее – МДОБУ детский сад № 37)

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 № 37 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 № 37 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 № 37 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**  
**о размерах, порядке и условиях**  
**осуществления стимулирующих,**  
**компенсационных выплат**  
**в МДОБУ детский сад № 37**  
**МО Кореновский район**

**Итоговая оценочная ведомость подсчетов баллов для выплат стимулирующего характера сотрудникам в МДОБУ детский сад № 37**  
**(за период с \_\_\_\_\_)**

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

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