

УТВЕРЖДЕН
приказом МБДОУ ДС
№ 25 «Чебурашка» г. Туапсе
от « 24» июня 2022 года № 107

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения детского сада № 25
«Чебурашка» г. Туапсе муниципального образования
Туапсинский район

Положение принято общим
собранием трудового коллектива
МБДОУ ДС № 25 «Чебурашка»
г. Туапсе
протокол № 2 от 23.06.2022г.

Положение принято с учетом
мнения Профсоюзного комитета
МБДОУ ДС № 25 «Чебурашка»
г. Туапсе
протокол № 2 от 23.06.2022г.

Туапсе
2022 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 25 «Чебурашка» г. Туапсе муниципального образования Туапсинский район (далее - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 25 «Чебурашка» г. Туапсе муниципального образования Туапсинский район (далее – МБДОУ), усиления материальной заинтересованности в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, повышение эффективности и результативности труда.

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

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

2. Оплата труда работников МБДОУ

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

2.2. Должностной оклад работников МБДОУ определяется трудовым договором, исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяемых заведующим МБДОУ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности на основании постановления администрации муниципального образования Туапсинский район от 28 ноября 2008 года № 2602 «О введении отраслевой и межотраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Туапсинский район», постановления администрации муниципального образования Туапсинский район от 24 ноября 2008 года № 2578 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования

Туапсинский район» (далее – постановления).

На основе расчетов и в пределах фонда оплаты труда, заведующий самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационной группе образует новый оклад. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы утверждены в указанных постановлениях.

В оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленные по состоянию на 31 декабря 2012 года в сумме 115 (сто пятнадцать) рублей.

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

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

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

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

2.7. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

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

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

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

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

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

Решение о введении соответствующих норм принимается МБДОУ с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

3.1.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается заведующим МБДОУ персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.1.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень; почетное звание «Заслуженный»; за почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»; при наличии Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации устанавливается

работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;

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

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание и при наличии Почетной грамоты министерства образования и науки Российской Федерации устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

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

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

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

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

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

за стабильно высокие показатели результативности работы, творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, достижения в работе;

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

за сложность и напряженность выполняемой работы;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:

- за организацию работы в области информационно-коммуникативных технологий, за организацию информационного наполнения и сопровождения сайта МБДОУ – до 3000 рублей;

- за работу по организации питания воспитанников (написание меню, ведение документации по питанию) – до 6500 рублей;

- за работу с сайтом «Е-услуги. Образование. Сетевой город» - до 3000 рублей;

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

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

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

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБДОУ устанавливается по приказу заведующего МБДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

3.2.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

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

3.3.1. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников

Показатели и критерии оценки эффективности труда воспитателя			
1	Качество воспитательно-образовательной работы	Создание и постоянное обновление развивающей среды в группе и на участке (авторские пособия, игры, атрибуты, мини-музеи и т.д.) в соответствии с ФГОС ДО	2
2	Демонстрация уровня профессионализма собственно педагогической и методической деятельности	Результативность участия педагогов в профессиональных конкурсах, проводимых в очном режиме:	
		Муниципальный уровень:	
		- победитель	5
		- лауреат	3
		- финалист	2

		- участник	1
		Региональный уровень:	
		- победитель	5
		- лауреат	3
		- участник	1
		Результативность участия в профессиональных конкурсах методических разработок:	
		Муниципальный уровень:	
		- победитель	3
		- лауреат	2
		- участник	1
		Региональный уровень:	
		- победитель	5
		- лауреат	3
		МБДОУ:	
		- 1 место	3
		- 2 место	2
		- 3 место	1
		Участие воспитанников – в конкурсах, фестивалях, мероприятиях, проводимых в очном режиме:	
		Муниципального уровня (финалисты)	3
		Регионального уровня:	
		Победитель	5
		Призеры (лауреаты, финалисты)	3
		Активное участие в работе творческой микрогруппы по подготовке педагогов к конкурсам профессионального мастерства в очном режиме.	1
3	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Презентация инновационного и актуального педагогического опыта, результатов своей профессиональной деятельности:	
		муниципальный уровень (РМО, совещания, семинары)	1 балл за каждое выступление
		Региональный уровень (выступление)	5 баллов за каждое выступление
		Федеральный уровень (выступление)	5 баллов за каждое выступление
		Участие в организации деятельности по направлению работы Базового МБДОУ	1 балл за каждое участие
		Публикации (на профессиональную тематику) в профессиональных изданиях и периодической печати (кроме интернетресурса)	3 за каждое участие

		Наличие публикаций на официальном сайте МБДОУ и в сети Телеграмм (системность, актуальность размещения новостных материалов не реже 1 раза в месяц)	1
		Размещение методических материалов на официальном сайте МБДОУ	1
		Наличие действующего образовательного сайта (блога) педагога	5
		Ведение страницы МБДОУ в сети Телеграмм	5
4	Совершенствование методов обучения, воспитания и продуктивного использования новых образовательных технологий	Внедрение инновационных технологий:	
		Применение современных, педагогических, обучающих технологий (например: робототехника, обучение шахматам, игры Воскобовича и др.)	2
		Целесообразное использование различных видов мультимедийного оборудования, интерактивной доски и т.п. в образовательном процессе (системность в работе)	1
5	Результативность работы по охране жизни и здоровья детей	Отсутствие травматизма воспитанников	3
		Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников (соблюдение правил по охране жизни и здоровья воспитанников, отсутствие замечаний по выполнению требований режима, организация физкультурно-оздоровительной работы)	1
		Работа с детьми, имеющими статус ОВЗ, детьми-инвалидами (при наличии адаптированной программы и программы реабилитации (абелитации) инвалидов)	1
		Обеспечение стабильно низкого или снижения уровня заболеваемости воспитанников, пропуски по причине заболевания	
		от 0 до 5 %	2
		от 5 до 20 %	1
		Обеспечение высокой посещаемости детей:	
		с 2 до 3 лет – 70% и выше	3
		с 3 до 5 лет – 80% и выше	
		с 3 до 7 лет – 85% и выше	
6	Работа с родителями (законными представителями)	Обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышения компетентности родителей	1 за каждое

		(законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей. Проведение мероприятий с родителями (законными представителями) с использованием современных форм сотрудничества (родительские собрания, круглые столы, семинары-практикумы и т.д.) с высокой активностью родителей	
		Вовлечение родителей (законных представителей) в воспитательно-образовательный процесс (реализация совместных проектов, развлечений, акций, в том числе благотворительных)	1 за каждое участие
		Работа с родителями (законными представителями) по созданию благоприятного социально-психологического микроклимата. Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога	1
		При наличии обоснованных обращений и жалоб родителей (законных представителей) на работу педагога	минус 5 от общего количества
		Отсутствие должников по оплате, взимаемой с родителей за присмотр и уход	1
		Укрепление и сохранение профсоюзного единства МБДОУ	1
7	Выполнение работ, не связанных с прямыми функциональными обязанностями	Личный вклад (выполнение работ, связанных с текущим ремонтом при подготовке МБДОУ к работе в летний оздоровительный период и началу нового учебного года)	5
		Участие педагога в организации и проведении мероприятий публичного характера на различных уровнях, повышающих авторитет и имидж МБДОУ у родителей и общественности (городские и районные мероприятия, взаимодействие с общественными организациями)	1 за каждое участие
		Участие воспитанников МБДОУ в муниципальных мероприятиях (без учета конкурсов и фестивалей) в течение календарного года	1 за каждое участие
		Изготовление костюмов, атрибутов для воспитанников и сотрудников к театрализованным представлениям	1 за каждое участие

		Исполнение ролей в театрализованных представлениях:	
		от 1 до 5 ролей	1
		от 6 до 10 ролей	2
		Активное участие в общественно-значимых мероприятиях (субботниках, сезонных работах)	1
		Работа в качестве члена жюри, члена экспертной группы (муниципальный уровень)	1 за каждое участие
8	Исполнительская дисциплина, информационная открытость	Своевременное и качественное предоставление материалов, информации, отчетов	1
		Отсутствие выявленных нарушений при функционировании группы	1
		Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы, нагрузки	1
		Наличие дисциплинарных взысканий в течение календарного года	минус 5 балла от общего количества за каждое
9	Внебюджетные курсы повышения	Повышение профессионального уровня (в централизованных и нецентрализованных формах, не более 1 раза в год, от 16 часов)	2
		Итого:	

Показатели и критерии оценки эффективности труда музыкального руководителя, учителя-логопеда, педагога-психолога, инструктора по ФИЗО			
1	Качество воспитательно-образовательной работы	Создание и постоянное обновление развивающей среды в группе и на участке (авторские пособия, игры, атрибуты, мини-музеи и т.д.) в соответствии с ФГОС ДО	2
2	Демонстрация уровня профессионализма собственно педагогической и методической деятельности	Результативность участия педагогов в профессиональных конкурсах, проводимых в очном режиме:	
		Муниципальный уровень:	
		- победитель	5
		- лауреат	3
		- финалист	2
		- участник	1
		Региональный уровень:	
		- победитель	5
		- лауреат	3
	- участник	1	
		Результативность участия в профессиональных конкурсах	

		методических разработок:	
		Муниципальный уровень:	
		- победитель	3
		- лауреат	2
		- участник	1
		Региональный уровень:	
		- победитель	5
		- лауреат	3
		МБДОУ:	
		- 1 место	3
		- 2 место	2
		- 3 место	1
		Участие воспитанников – в конкурсах, фестивалях, мероприятиях, проводимых в очном режиме:	
		Муниципального уровня (финалисты)	3
		Регионального уровня:	
		Победитель	5
		Призеры (лауреаты, финалисты)	3
		Активное участие в работе творческой микрогруппы по подготовке педагогов к конкурсам профессионального мастерства в очном режиме.	1
3	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Презентация инновационного и актуального педагогического опыта, результатов своей профессиональной деятельности:	
		муниципальный уровень (РМО, совещания, семинары)	1 балл за каждое выступление
		Региональный уровень (выступление)	5 баллов за каждое выступление
		Федеральный уровень (выступление)	5 баллов за каждое выступление
		Участие в организации деятельности по направлению работы Базового МБДОУ	1 балл за каждое участие
		Публикации (на профессиональную тематику) в профессиональных изданиях и периодической печати (кроме интернетресурса)	3 за каждое участие
		Наличие публикаций на официальном сайте МБДОУ и в сети Телеграмм (системность, актуальность размещения новостных материалов не реже 1 раза в месяц)	1
		Размещение методических материалов на официальном сайте МБДОУ	1
		Наличие действующего	5

		образовательного сайта (блога) педагога	
		Ведение страницы МБДОУ в сети Телеграмм	5
4	Совершенствование методов обучения, воспитания и продуктивного использования новых образовательных технологий	Внедрение инновационных технологий:	
		Применение современных, педагогических, обучающих технологий (например: робототехника, обучение шахматам, игры Воскобовича и др.)	2
		Целесообразное использование различных видов мультимедийного оборудования, интерактивной доски и т.п. в образовательном процессе (системность в работе)	1
5	Результативность работы по охране жизни и здоровья детей	Отсутствие травматизма воспитанников	3
		Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников (соблюдение правил по охране жизни и здоровья воспитанников, отсутствие замечаний по выполнению требований режима, организация физкультурно-оздоровительной работы)	1
		Работа с детьми, имеющими статус ОВЗ, детьми-инвалидами (при наличии адаптированной программы и программы реабилитации (абелитации) инвалидов)	1
		Организация работы в консультационном центре МБДОУ. Количество консультаций за год:	
		от 1 до 5	1
		от 5 до 15	2
		Свыше 15	3
6	Работа с родителями (законными представителями)	Обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышения компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей. Проведение мероприятий с родителями (законными представителями) с использованием современных форм сотрудничества (родительские собрания, круглые столы, семинары-практикумы и т.д.) с высокой активностью родителей	1 за каждое мероприятие
		Вовлечение родителей (законных представителей) в воспитательно-образовательный процесс (реализация	1 за каждое участие

		совместных проектов, развлечений, акций, в том числе благотворительных)	
		Работа с родителями (законными представителями) по созданию благоприятного социально-психологического микроклимата. Отсутствие обоснованных жалоб на работу педагога	1
		При наличии обоснованных обращений и жалоб родителей (законных представителей) на работу педагога	минус 5 от общего количества
		Проведение открытых мероприятий для педагогов МБДОУ, района в рамках повышения профессиональной компетентности (не более 3 раз в году)	1 балл за каждое мероприятие
		Укрепление и сохранение профсоюзного единства МБДОУ	1
7	Выполнение работ, не связанных с прямыми функциональными обязанностями	Личный вклад (выполнение работ, связанных с текущим ремонтом при подготовке МБДОУ к работе в летний оздоровительный период и началу нового учебного года)	5
		Участие педагога в организации и проведении мероприятий публичного характера на различных уровнях, повышающих авторитет и имидж МБДОУ у родителей и общественности (городские и районные мероприятия, взаимодействие с общественными организациями)	1 за каждое участие
		Участие воспитанников МБДОУ в муниципальных мероприятиях (без учета конкурсов и фестивалей) в течение календарного года	1 за каждое участие
		Изготовление костюмов, атрибутов для воспитанников и сотрудников к театрализованным представлениям	1 за каждое участие
		Исполнение ролей в театрализованных представлениях:	
		от 1 до 5 ролей	1
		от 6 до 10 ролей	2
		Активное участие в общественно-значимых мероприятиях (субботниках, сезонных работах)	1
		Работа в качестве члена жюри, члена экспертной группы (муниципальный уровень)	1 за каждое участие
8	Исполнительская дисциплина, информационная открытость	Своевременное и качественное предоставление материалов, информации, отчетов	1
		Отсутствие выявленных нарушений в	1

		организации работы	
		Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы, нагрузки	1
		Наличие дисциплинарных взысканий в течение календарного года	минус 5 балла от общего количества за каждое
9	Внебюджетные курсы повышения	Повышение профессионального уровня (в централизованных и нецентрализованных формах, не более 1 раза в год, от 16 часов)	2
		Итого:	

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

3.3.3. Стимулирующие выплаты работникам по эффективности труда устанавливаются 1 раз в квартал, за полугодие, за год в соответствии с показателями и критериями эффективности труда работников в баллах за указанные периоды года.

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

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

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

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

3.3.8. Председатель комиссии инициирует заседание комиссии для рассмотрения заявления работника с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать

ему ответ по результатам проверки в течение пяти дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

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

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

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

Расчет стоимости балла производится по формуле:

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

S – Стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

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

П – поправочный коэффициент, размер которого устанавливается Советом педагогов.

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

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

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

Вклад в развитие сетевого взаимодействия с образовательными организациями, реализация социальных проектов	
Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников	
Успешное руководство и достижение качественных результатов при организации инновационной работы, ведение экспериментальной работы в МБДОУ	
Успешное руководство работой по развитию педагогического мастерства и достижение педагогами качественных результатов в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе; муниципальных, краевых и федеральных мероприятиях, конкурсах различного уровня	
Экономическая эффективность и конечные результаты деятельности МБДОУ	
Соблюдение сроков и порядка предоставления: планов ФХД; бюджетной, статистической и иной отчетности	
Отсутствие в отчетном периоде: просроченной кредиторской и дебиторской задолженности; задолженности по налогам и сборам	
Эффективность распределения и использования финансовых ресурсов при реализации «дорожной карты»	
Младшие воспитатели, работающие в группах	
Эффективность взаимодействия с воспитателем и качество работы в соответствии с утвержденной основной образовательной программой МБДОУ	Каждый показатель 10%
Своевременность и оперативность выполнения срочных и важных поручений и распоряжений возникших в связи с производственной необходимостью	
Отсутствие замечаний по созданию условий для сохранения и укрепления здоровья детей, обеспечение безопасности их жизнедеятельности	
Отсутствие нарушений при осуществлении контроля, проведения проверок	
Образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния групповых помещений	
За напряженность в период адаптации	
За напряженность в работе во время сезонного периода	
Участие в подготовке, проведении и личном участии в мероприятиях различного уровня (МБДОУ, муниципальных и т.д.)	
Выполнение работ не связанных с прямыми функциональными обязанностями	
Творческий подход к решению поставленных задач, активность, инициативность	
Взаимодействие с воспитателями в воспитательно-образовательном процессе (помощь в реализации развлечений, акций, в том числе благотворительных)	
Работники пищеблока	
Отсутствие нарушений в работе пищеблока при осуществлении контроля, проведении проверок	Каждый показатель 10%
Образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений пищеблок	
Выполнение срочных и важных поручений руководителя и работ, возникших в связи с производственной необходимостью	
Качественная и своевременная подготовка, ведение документов в соответствии с установленными требованиями	

Участие в мероприятиях различного уровня (МБДОУ, муниципальных и т.д.)	
Взаимодействие с воспитателями и помощь в реализации развлечений, акций, в том числе благотворительных	
Выполнение работ не связанных с прямыми функциональными обязанностями	
Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников (соблюдение правил по охране жизни и здоровья воспитанников, отсутствие замечаний по выполнению требований режима учреждения)	
Творческий подход к решению поставленных задач, активность, инициативность	
Иные работники МБДОУ	
Отсутствие нарушений при осуществлении контроля, проведении проверок	Каждый показатель 10%
Выполнение срочных и важных поручений руководителя и работ, возникших в связи с производственной необходимостью	
Качественная и своевременная подготовка, ведение документов в соответствии с установленными требованиями (при наличии в соответствии с должностными обязанностями)	
Участие в мероприятиях различного уровня (МБДОУ, муниципальных и т.д.)	
Выполнение работ не связанных с прямыми функциональными обязанностями	
Творческий подход к решению поставленных задач	
Проявление инициативы в улучшении качества работы	
Взаимодействие с воспитателями и оказание помощи в реализации развлечений, акций, в том числе благотворительных.	
Образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния складских помещений	
За напряженность в работе во время сезонного периода	
Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников (соблюдение правил по охране жизни и здоровья воспитанников, отсутствие замечаний по выполнению требований режима учреждения)	

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

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

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

К отдельным категориям работников относятся:

а) Другие педагогические работники (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед);

б) учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель);

в) обслуживающий персонал (дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.7. Доплаты педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования с 1 января 2014 года в размере 2000 (две тысячи) рублей в месяц на основании Постановления администрации муниципального образования Туапсинский район от 03.12.2015 г. № 2744 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие образования в муниципальном образовании Туапсинский район».

Доплата по повышению средней заработной платы педагогических работников – предельный размер, выплачиваемый одному работнику (физическому лицу) составляет 2 000,00 рублей без учета начислений на оплату труда.

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

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

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

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам МБДОУ могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

за совмещение профессий (должностей) п.4.1.1.;

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

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

за работу в ночное время п.4.1.4.;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни п.4.1.5.;

за расширение зон обслуживания п.4.1.6.;

за специфику работы в отдельных группах МБДОУ п.4.1.7.

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

4.1.2. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в

случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 24%.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.1.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.1.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся 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 часовой 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 часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.1.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

за работу в группах компенсирующей направленности.

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

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. Порядок и условия премирования

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

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) (п.5.1.1.);
- премия за качество выполняемых работ.

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

5.1.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

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

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

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

награждение орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждение Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации.

5.1.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

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

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

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

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

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

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

5.3. Заведующий МБДОУ приказом о депремировании вправе снизить размер начисленной премии за некачественное исполнение должностных

обязанностей, нарушения трудовой дисциплины, упущения в работе.

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

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

6. Материальная помощь

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

Допускается производить выплату материальной помощи по заявлению работника МБДОУ:

К отпуску работника в размере 5 000,00 рублей;

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

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

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

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

7. Оплата труда заместителей заведующего

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

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

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

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

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

8. Штатное расписание

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

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

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с Уставом МБДОУ.

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

9. Порядок индексации заработной платы

9.1. В соответствии со ст. 134 Трудового кодекса РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы производится из регионального и муниципального бюджетов в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными и правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Заведующий
МБДОУ ДС № 25 «Чебурашка» г. Туапсе



Юрьева О.В.

Пронумеровано и пронумеровано

24 (двадцать четыре) лист(ов)

Заведующий МБДОУ ДС № 25

«Чебурашка» г. Туапсе

Юрьева О.В.

