УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА НЕВИННОМЫССКА

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Центр развития ребенка – детский сад № 3 «Улыбка»
города Невинномысска

ПРИКАЗ

25.01. 2021 г. № 49 - о/д

Невинномысск

«О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 3 «Улыбка» города Невинномысска»

В соответствии с ТК РФ и иными нормами действующего трудового законодательства РФ, и в целях совершенствования механизма оплаты труда в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад № 3 «Улыбка» города Невинномысска п р и к а з ы в а ю:

1. Признать утратившим силу Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 3 «Улыбка» города Невинномысска, утвержденное приказом МБДОУ № 3 г. Невинномысска от 04.04.2020г. № 82/1 (далее – Положение).

2. Внести изменения в следующие пункты Положения об оплате труда работников:

- «Пункт 4 «Выплаты стимулирующего характера» подпункта 4.20. «Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда, изложить в следующей редакции:
- при стаже работы от 3 до 5 лет – 5%;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 10%;
- при стаже работы свыше 10 лет – 15%.

3. Внести изменения в Приложении 1 к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 3 г. Невинномысска в «Перечень критериев и показателей для распределения стимулирующих выплат за эффективность работы» в новой редакции, на основании заседания комиссии по пересмотру оценочных листов педагогических работников, протокол № 1 от 05.11.2020г. (Приложение).

4. Установить компенсационные выплаты работникам МБДОУ № 3 г. Невинномысска (подкласс 3.2) – 8% оклада (ставки заработной платы)

работника, в соответствии с результатами СОУТ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании распоряжения Правительства СК от 16.01.2019г. № 22-рп «Об утверждении Соглашения между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным Союзом работодателей СК «Конгресс деловых кругов Ставрополья» на 2019-2021 годы» и в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ.

5.Утвердить внесенные изменения в пункт 4. подпункта 4.20., в Приложении 1 к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 3г. Невинномысска в «Перечень критериев и показателей для распределения стимулирующих выплат за эффективность работы» в новой редакции и ввести в действие с 01.02.2021 года.

6. Специалисту по кадрам Шестаковой В.А. ознакомить с внесенными изменениями пункта 4. подпункта 4.20., в Приложении 1, «Перечень критериев и показателей для распределения стимулирующих выплат за эффективность работы» Положения об оплате труда вновь принятых работников МБДОУ № 3 г. Невинномысска, а также обеспечивать ознакомление с ним вновь принимаемых работников до подписания трудового договора.

7. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий МБДОУ № 3
г. Невинномысска Л.И. Ничволодова

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ № 3 г.Невинномысска
_____Г.Г. Согомонян
«25» января 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ № 3
г.Невинномысска
_____Л.И. Ничволодова
Приказ №49 от 25.01.2021г.

ПРИНЯТО:
на общем собрании трудового коллектива МБДОУ № 3
г. Невинномысска
протокол № 4 от «25» января 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка - детский сад № 3 «Улыбка»
города Невинномысска
(новая редакция)

I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 3 «Улыбка» города Невинномысска (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы», приказом управления образования администрации города Невинномысска от 11 января 2018 года № 9-од «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных образовательных организаций города Невинномысска».

1.2. Положение разработано в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников Учреждения, и определяет порядок оплаты труда работников Учреждения.

1.3. В данное Положение могут вноситься изменения и дополнения в течение срока его действия согласно действующему законодательству Российской Федерации (далее – РФ).

1.4. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 3 «Улыбка» города Невинномысска (далее – МБДОУ) устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников МБДОУ состоит из:
должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада, тарифной ставки) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности,

занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

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

1.6. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников МБДОУ устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.7. Штатное расписание МБДОУ утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного МБДОУ. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем МБДОУ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с настоящим Положением.

1.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам МБДОУ согласно разделу 3 настоящего Положения.

1.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МБДОУ согласно разделу 4 настоящего Положения.

1.10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 6 настоящего Положения.

1.11. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в МБДОУ приведены в разделе 7 настоящего Положения

1.12. Система оплаты труда работников МБДОУ устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (настоящим Положением и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам МБДОУ, а также предусматривают по всем имеющимся в штате МБДОУ должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

1.13. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе

профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.14. Фонд оплаты труда формируется МБДОУ на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, размеров субсидий, предоставленных бюджетным образовательным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.15. При наличии экономии средств из фонда оплаты труда работникам МБДОУ может быть оказана материальной помощь, установленная Положением о премировании и оказании материальной помощи в следующих случаях:

- заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, подтвержденное соответствующими документами;
- материальная помощь в случае понесения непредвиденного материального ущерба, подтвержденное соответствующими документами;
- материальная помощь в случаях наступления событий, требующих значительных расходов (свадьбы, похороны, рождение ребенка и т. п. – 1 степень родства).
- в отдельных случаях, заведующая МБДОУ вправе принимать решение о выплате материальной помощи по другим основаниям.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с председателем профсоюзного комитета учреждения, на основании письменного заявления работника.

1.16. Заработная плата перечисляется на указанный Работником счёт в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

1.17. Выплата заработной платы за текущий месяц производится каждые полмесяца: 27-го числа расчётного месяца и 12-го числа месяца, следующего за расчётным.

1.18. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МБДОУ по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Должностные оклады работников МБДОУ по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя МБДОУ в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) (за исключением заместителя директора по административно-хозяйственной деятельности)	19563	18323	17191	16170

2.1.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, рублей
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	5319

2.1.3. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы, руб.
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	7255
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель;	7900
3.	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; учитель-логопед (логопед); учитель-дефектолог	9900

2.2. Должностные оклады, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням и группам "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	Минимальный должностной оклад, рублей
1.	1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам	6571
2.	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5841

2.2.1. Оклады рабочих, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее ЕТКС):

№ п/п	Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Перечень рабочих специальностей, отнесенных к указанным разрядам	Минимальный должностной оклад, рубл
1.	1 разряд	сторож, дворник	3899
2.	2 разряд	кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, кладовщик, уборщик производственных и служебных помещений	4186
3.	4 разряд	повар	5385
4.	5 разряд	повар	5448

2.2.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников настоящего Положения, если иное не установлено федеральным

законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МБДОУ с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края содержащими нормы трудового права и коллективным договором.

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам МБДОУ, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда, за работу во вредных условиях труда предусматриваются выплаты в размере до 12 процентов ставки (оклада).

Руководитель МБДОУ проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется МБДОУ (по согласованию с профсоюзной организацией) в зависимости от продолжительности их работы во вредных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

3.5. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)*:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной

		платы)
1	2	3
1	Помощникам воспитателя за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков	25%
2	За выполнение обязанностей шеф-повара, делопроизводителя при его отсутствии в штатном расписании	40%
3	Кастелянше за работу не входящую в круг должностных обязанностей	60%
4	Завхозу за работу не входящую в круг должностных обязанностей: техническое обслуживание системы фильтрации бассейна	50%
5	За ведение документации по охране труда	15%
6	- За работу с общероссийскими сайтами в рамках ФЗ -44: zakupki.gov.ru - Оформление и размещение информации на сайте: "Web- Контингент" - За ведение официального сайта: bus.gov.ru	30%
8	За организацию работы по осуществлению закупок для нужд МБДОУ, ведение реестра закупок, оформление договоров	40%
9	За подготовку отчетов по выполнению натуральных норм питания	20%
10	За составление сезонных 10-ти, написание ежедневных меню требований. Ежемесячная сверка остатков продуктов питания	40%
11	Работа с детьми с ОВЗ в группах комбинированной направленности (приказ о закреплении воспитателя за группой на учебный год)	20%
12	Воспитателям за работу не входящую в круг должностных обязанностей	15%

* Примечания к таблице:

Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. В Учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень

должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по 2 и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

3.5.1. В случае замещения заведующей МБДОУ педагогическими работниками с освобождением от основной работы оплата производится в размере 80% от должностного оклада заведующей в соответствии с группой оплаты труда (с выплатой стимулирующих выплат по основной должности).

3.5.2. Старший воспитатель (воспитатель и др.), имеющие стаж работы свыше трех лет, замещающие заведующую на время ее отсутствия без освобождения от основной работы с выплатой разницы в окладе заведующей аттестованной на соответствие занимаемой должности, в соответствие с группой оплаты труда (с выплатой стимулирующих выплат по основной должности).

3.5.3. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 40 % часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.4. Выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а так же за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания должна производиться сверх минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного федеральным законом.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.5. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.6. Работникам МБДОУ, выполняющим в МБДОУ в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей).

Доплаты работникам устанавливаются в зависимости от объёма выполняемой дополнительной работы, основанием для установления доплат является приказ заведующего МБДОУ. Доплаты устанавливаются работникам учреждения на определённый период (учебный год, квартал, месяц) или единовременно. Размер доплаты может быть изменён или выплата доплаты может быть прекращена на основании приказа заведующего МБДОУ.

Выплаты до минимального размера оплаты труда производятся в соответствии со статьёй 133 Трудового кодекса РФ (далее – ТК).

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Установление доплат производится за:

- совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличения объёма выполняемых работ – в пределах фонда заработной платы по вакантной должности;

- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм

нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательного учреждения.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения председателя профсоюзной организации на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику подразделений и образовательного учреждения в целом. При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в МБДОУ создается рабочая группа с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом заведующей МБДОУ.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются МБДОУ самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе

внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя МБДОУ устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем МБДОУ.

4.2. В МБДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.2.1. Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю.

4.2.2. За интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ.

4.2.3. За наличие квалификационной категории (устанавливается пропорционально установленной нагрузке):

- II квалификационная категория – 3 % установленной ставки заработной платы по занимаемой должности»;

- I квалификационная категория – 5 % установленной ставки заработной платы по занимаемой должности;

- высшая квалификационная категория - 10 % установленной ставки заработной платы по занимаемой должности.

4.2.4. Премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за полугодие;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с настоящим положением при наличии средств экономии.

4.3. Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов – 30%;

- воспитателям за работу в первых младших группах и группах раннего возраста – 20%;

- педагогическим работникам образовательных организаций за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий – 15%;

- работникам МБДОУ за личный вклад в общие результаты деятельности МБДОУ, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в Положение об оплате труда работников учреждения и др.) – на период работы;

- за выполнение обязанностей кладовщика, дворника, уборщика производственных и служебных помещений, машиниста по стирке белья и ремонту спецодежды, кассира, находящихся в очередных трудовых отпусках – 100%;

- обслуживающему персоналу за расширение зоны обслуживания и увеличение объема работ;

- интенсивность работы повара, связанная с большим количеством детей – 10%;

- за организацию работы и ведению документации по гражданской обороне, электробезопасности – 10%;

- за подготовку документов по компенсации части родительской оплаты – 10%;

- за ведение архива и обеспечение сохранности документов - 10%;

- за ведение табеля учета рабочего времени – 10%;

- за подготовку, оформление и размещение информации на сайте учреждения – 10%.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого образовательной организацией.

Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудный знак), почетную грамоту Министерства просвещения РФ устанавливаются и выплачиваются ежемесячно в размере - 10% к должностному окладу. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.5. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере.

4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя МБДОУ с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Расчет стоимости одного балла осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.7. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по результатам анализа и оценки результатов труда работников на основании перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг. (Приложение № 1 к настоящему Положению).

4.8. Размеры стимулирующих выплат за выполнение показателей эффективности деятельности работников по итогам первого (январь-июнь) и второго (июль – декабрь) полугодия определяются в зависимости от количества набранных баллов и стоимости одного балла.

4.8.1. Расчет стоимости одного балла осуществляется исходя из общего количества набранных баллов работниками учреждения за отчетный период и объема средств, запланированных на соответствующие полугодие текущего года по стимулирующим выплатам работникам за качество выполняемых работ. Стоимость одного балла утверждается приказом руководителя МБДОУ.

4.8.2. При определении размера стимулирующих выплат по результатам труда работникам МБДОУ каждому показателю устанавливается бальная оценка, а в зависимости от его исполнения, она засчитывается или аннулируется. Размер бальной оценки определяется МБДОУ самостоятельно.

4.9. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников МБДОУ учитываются результаты, полученные в рамках контроля внутри Учреждения, представляемые руководителем МБДОУ, его заместителями, результаты самооценки работников МБДОУ, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны воспитанников и их родителей (законных представителей), которые отражаются в оценочных листах каждого сотрудника МБДОУ.

4.10. Мониторинг и оценка выполнения критериев результативности профессиональной деятельности работников МБДОУ осуществляется комиссией по приемке оценочных листов (далее - комиссия). Работники Учреждения два раза в год (в июле и январе текущего года) предоставляют комиссии портфолио и оценочный лист с самоанализом (график его подачи утверждается приказом руководителя МБДОУ).

Комиссия анализирует листы самооценки, подтвержденные работником документально по каждому показателю и критерию в виде портфолио, и утверждает в каждом оценочном листе конечное количество баллов. Работа комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников Учреждения фиксируется протоколом.

Решения комиссии принимаются простым большинством голосов. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности представленных работниками итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику на доработку;
- протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности работников;
- лист согласования протокола с профсоюзной организацией МБДОУ.

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым всеми членами комиссии. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется сводный итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником детского сада, который согласовывается с профсоюзной организацией МБДОУ и составляется протокол утверждения сводного оценочного листа.

Решение комиссии является основанием для принятия руководителем учреждения решения о назначении и выплаты работникам выплат за качество выполняемых работ.

4.11. Руководитель Учреждения в срок до 20 числа месяца издает распорядительный документ (приказ) об установлении стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам Учреждения.

4.12. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам МБДОУ планируется отдельно.

4.13. В пределах фонда оплаты труда учреждения руководитель имеет право изменить (уменьшить, увеличить) объем средств на выплату за качество выполняемых работ. Стоимость балла может изменяться (уменьшаться, увеличиваться) ежемесячно.

4.14. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на выплату доплат за качество выполняемых работ, делится

на общую сумму баллов, набранную работниками МБДОУ по каждому из утвержденных перечней. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла работников по каждому из утвержденных перечней.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.15. После установления стоимости одного балла по МБДОУ, денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого работника МБДОУ, в результате чего получается размер доплат за качество выполняемых работ каждому работнику. Данные выплаты выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

4.16. Определение размеров доплат за качество выполняемых работ на период с июля по декабрь происходит по такой же схеме.

4.17. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения для каждого работника детского сада устанавливается приказом руководителя МБДОУ.

4.18. Вновь принятым педагогическим работникам, педагогическим работникам вышедшим из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, 3 месяца на период до наступления срока принятия решения комиссией о подведении результатов деятельности работника устанавливается стимулирующая выплата в размере - 50 % от оклада. Данная выплата выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время.

4.19. Вновь принятым обслуживающему и учебно-вспомогательному персоналу, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, 3 месяца на период до наступления срока принятия решения комиссией о подведении результатов деятельности работника устанавливается стимулирующая выплата в размере - 30 % от оклада. Данная выплата выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время.

4.20. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- при стаже работы от 3 до 5 лет – 5%;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 10%;
- при стаже работы свыше 10 лет – 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением организации для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются организацией самостоятельно.

V. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам МБДОУ

5.1. Месячная заработная плата педагогов (в том числе педагогов, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также педагогов, выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в МБДОУ, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.5. Учителям-логопедам специальных (коррекционных) МБДОУ (групп) для воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

5.6. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников МБДОУ не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении.

5.7. Руководитель МБДОУ проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников МБДОУ несет руководитель.

VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МБДОУ применяется при оплате:
за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

VII. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения.

7.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени устанавливаются согласно нормам, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22

декабря 2014 г. N 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".

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников МБДОУ устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами.

7.2. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

7.3. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

Учителю-логопеду, учителю-дефектологу – 20 часов педагогической работы в неделю.

на 1 ставку учителя - логопеда – 2 комбинированные группы.

на 1 ставку учителя - дефектолога – 1 группа компенсирующей направленности;

Распределение рабочего времени:

- подгрупповые занятия – 8 занятий – до 5 часов;
- индивидуальные занятия – 35 занятий – до 12 часов;
- изготовление пособий и игр для занятий – до 1 часа;
- работа с педагогами и родителями – до 1 часа;
- обследование детей – до 1 часа.

Музыкальному руководителю и концертмейстерам – 24 часа преподавательской (педагогической) работы.

На 1 ставку музыкального руководителя – 4 группы.

Распределение рабочего времени:

- занятия – 8 занятий – до 4 часов;
- подгрупповая и индивидуальная работа – до 12 часов;
- изготовление пособий и костюмов – до 4 часов;
- работа с педагогами и родителями – до 4 часов;

Воспитателю (старшему воспитателю) – 36 часов педагогической работы в неделю.

Распределение рабочего времени на 1 ставку воспитателя (старшего воспитателя):

непрерывно-образовательная деятельность – до 16 занятий – до 8 часов;

проведение режимных моментов с детьми группы, организация совместной и самостоятельной образовательной деятельности – до 28 часов.

Распределение рабочего времени:

- подгрупповые занятия – до 8 часов;
- индивидуальные занятия – до 13 часов;
- изготовление пособий и игр для занятий – до 1 часа;
- работа с педагогами и родителями – до 9 часа;
- диагностирование детей – до 5 часа.

7.4. Продолжительность рабочего времени шеф-повара, поваров МБДОУ (по результатам специальной оценки условий труда) составляет – 40 часов в неделю.

7.5. Продолжительность рабочего времени помощника воспитателя, машиниста по стирке и ремонту спецодежду, кухонного рабочего МБДОУ (по результатам специальной оценки условий труда) составляет – 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 7.2. – 7.4., составляет 40 часов в неделю.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении работником, ведущим ее помимо основной работы, устанавливается самим образовательным учреждением.

Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

7.7. Тарификационные списки педагогических работников ежегодно утверждаются руководителем Учреждения.

VIII. Прочие вопросы оплаты труда

8.1. Заместителям руководителя устанавливается следующее соотношение предельной кратности дохода к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения без учета руководителя, заместителей руководителя (далее – предельная кратность):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек)	Предельная кратность

	учреждения	
1.	До 250 включительно	до 3,0
2.	От 250 до 500 включительно	до 4,0
3.	Свыше 500	до 5,0

В случае превышения предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

При определении предельной кратности дохода заместителя руководителя, формируемого за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемого за календарный год, к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя; совместительством и совмещением вакантных должностей.

Несоблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения является основанием для прекращения трудового договора с руководителем учреждения.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Центр развития ребенка –
детский сад № 3 «Улыбка»
города Невинномысска

Перечень критериев и показателей для распределения стимулирующих выплат за эффективность работы

Старший воспитатель

№	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Измерители	Весовой коэффициент показателя		Кол-во баллов (самооценка)	Кол-во утвержденных баллов
1	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг (присмотр и уход. Общее и дополнительное образование)	1.1.Организация систематических исследований, анкетирование.	Данные анкетирования в ДОУ за полугодие. (среднее по саду)	Доля участников, удовлетворенных качеством предоставляемых услуг.	не менее 85% - 1 не менее 90% - 3		
	Итого по критерию 1				**3**		
2	Эффективность учебно-воспитательной системы ДОУ	2.1. Участие педагога в разработке основной общеобразовательной программы, в т.ч. дополнительных программ по различным направлениям	Наличие программ	Разработка рабочей программы для каждой возрастной группы ДОУ Разработка рабочей программы по дополнительным направлениям, По кружкам, платным услугам	1 балл за 1 программу (макс. 2)		
		2.2. Наличие программы	Программа развития и		1		

		развития учреждения, плана мероприятий по ее реализации	план мероприятий на текущий период, отчет с анализом (согласовано с управлением образования)				
		2.3 Участие педагогов в конкурсе профессионального мастерства (кроме интернет-конкурсов)	Копии сертификатов, грамот (или заверенная заявка на участие) за каждое	муниципальный	0,5		
				региональный	1		
				всероссийский	2		
		2.4.Наличие призовых мест	Копии дипломов, грамот	муниципальный	2		
				региональный	3		
				всероссийский	4		
		2.5. Организация дополнительных образовательных услуг, в которых нуждаются воспитанники	Перечень доп. платных услуг, кружков и секций по запросам родителей, учебно-тематические планы		0,5 (за каждую платную образовательную услугу) (макс. 3)		
	Итого по критерию 2				**18,5**		
3	Эффективность деятельности в пед. коллективе	3.1. Обобщение и распространение опыта работы	Выписка из протокола заседания педагогического совета, экспертная оценка городского (краевого) совета		1		
	Итого по критерию 3				**1**		
4	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	4.1. Участие в конкурсах, олимпиадах и др. (кроме интернет-конкурсов)	Копии документовподтверждающих участие, фото	муниципальный	1 (макс 2)		
				региональный	2		
		4.2.Наличие призовых мест на	Копии дипломов, грамот,	муниципальный	2		
				региональный	3		

		конкурсах, олимпиадах, конференциях и др. (кроме интернет-конкурсов)	сертификатов и т.п.	всероссийский	4		
		4.3.Наличие призовых мест в Интернет-конкурсах, 0,5 балл за каждое призовое место, но не более 3-х	Копии дипломов, грамот, сертификатов и т.п.		0,5 (макс. 3)		
	Итого по критерию 4				**16**		
5	Качество работы с детьми. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья	5.1.Отсутствие травматизма	Отсутствие зафиксированных случаев	Справка. подписанная медсестрой. заведующей	2		
		5.2.Пропуски по болезни ниже средне городских	Сводные данные медсестры о пропусках за отчетный период	Для яслей – 70% от 50% -69% Для сада – 75% 75% и более	1 0, 5 1 1,5		
		5.3.Выполнение плановых детодней	Сводная информация выполнения плановых детодней	75% - 75,9% 76% - 80% 81% и выше	1 2 3		
	Итого по критерию 5				**6,5**		
6	Создание элементов образовательной инфраструктуры	6.1.Благоустройство территории ДОУ	Наличие фото, справка		0,5		
		6.2.Осуществле-ние наставничества	План работы, дневник, отчет		0,5		
	Итого по критерию 6				**1**		
7	Реализация социокультурных проектов	7.1.Сотрудничество с учреждениями культуры, спорта,	Отчет о проведенных мероприятиях в виде фоторепортаже		0.5 за каждое мероприятие (макс.		

		доп.образования и др.ДОУ	й, статей, конспектов		1,5 балла)		
	Итого по критерию 7				**1,5**		
8	Информационная открытость пед. деятельности	8.1. Систематизация результатов работы группы через социальную сеть ДОУ	Справка заведующего	ДОУ	0,5 (макс.3)		
		8.2. Публикации в СМИ (печатные издания, иные интернет ресурсы)	Наличие свидетельства о публикации в СМИ		0,5 (макс.1,5)		
	Итого по критерию 8				**4,5**		
9	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	9.1.Организация мероприятий с привлечением родителей к пед. процессу, общественной жизни ДОУ	Справка заведующей		0,5 (макс.1,5)		
	Итого по критерию 8				**1,5**		
	Максимальное количество баллов по всем критериям в должности «Старший воспитатель»				**53.5**		

Воспитатель

№	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Измерители	Весовой коэффициент показателя		Кол-во баллов (самооценка)	Кол-во утв. баллов
1	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг (присмотр и уход. Общее и дополнительное образование)	1.1.Организация систематических исследований, анкетирование.	Данные анкетирования в ДОУ за полугодие.	Доля участников, удовлетворенных качеством предоставляемых услуг.	не менее 85% - 1 не менее 90% - 2		

	Итого по критерию 1				**2**		
2	Эффективность учебно-воспитательной системы ДОУ	2.1. Участие в конкурсе профессионального мастерства (кроме интернет-конкурсов)	Копии сертификатов, грамот (или заверенная заявка на участие) за каждое	муниципальный	0,5		
				региональный	1		
				всероссийский	2		
		2.2.Наличие призовых мест	Копии дипломов, грамот	муниципальный	1		
				региональный	2		
				всероссийский	3		
	Эффективность деятельности в пед.коллективе	2.3.Работа в группах ДОУ (кафедр творчества, Совет кабинета)	Приказ заведующей о создании творческой кафедры, Совета кабинета ДОУ, справка от старшего воспитателя		1		
		2.4.Активное участие в общественной жизни	Справка от старшего воспитателя, фотоотчет		0,5 не более 1,5		
		2,5. Обобщение и распространение опыта работы	Выписка из протокола заседания педагогического совета, экспертная оценка городского (краевого) совета	ДОУ Город край	1 2 3		
	Итого по критерию 2				**17,0**		
3	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	3.1. Участие в конкурсах, олимпиадах и др. (кроме интернет-конкурсов)	Копии документов подтверждающих их участие, фото	муниципальный	1 (макс 2)		
				региональный	1		
		3.2. Наличие призовых мест на конкурсах,* олимпиадах, конференциях и др. (кроме интернет-	Копии дипломов, грамот, сертификатов и т.п.	муниципальный	2		
				региональный	3		

		конкурсов)					
		3.3. Наличие призовых мест в Интернет-конкурсах	Копии дипломов, грамот, сертификатов и т.п.		0,5 (макс. 1,5)		
	Итого по критерию 3				**9,5**		
4	Качество работы с детьми. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья	4.1.Отсутствие травматизма	Отсутствие зафиксированных случаев	Справка. подписанная медсестрой. заведующей	1		
		4.2. Пропуски по болезни ниже средне садовских	Сводные данные медсестры о пропусках за отчетный период	Для яслей – ниже садовского- На уровне садовского- Для сада – ниже садовского- На уровне садовского-	1 0,5 1,5 1		
		4.3. Выполнение плановых дето дней	Сводная информация выполнения плановых дето дней	75% - 75.9% 76% – 80 % 81 % и выше	1 2 3		
	Итого по критерию 4				**5,5**		
5	Создание элементов образовательной инфраструктуры	5.1.Благоустройство территории ДОУ	Наличие фотоотчетов, справка старшего воспитателя	0,5 - уборка и порядок на участке; 1 - пополнение участка группы	0,5 0,5		
		5.2. Осуществление наставничества	Приказ о закреплении наставничества. План работы, дневник, отчет		1		
	Итого по критерию 5				**2,0**		
6	Реализация социокультурных проектов	6.1.Сотрудничество с учреждениями культуры, спорта,	Отчет о проведенных мероприятиях в виде фоторепортаж		0.5 за каждое мероприятие (макс.		

		доп.образования и др. ДОУ	ей, статей, конспектов		1,5 балла)		
	Итого по критерию 6				**1,5**		
7	Информационная открытость пед. деятельности	7.1.Подготовка и размещение информации о педагогической деятельности на официальном сайте МБДОУ	Наличие копии публикации, справка старшего воспитателя		0,5 (макс.1, 5)		
		7.2.Систематизация результатов работы группы через социальную сеть ДОУ	Справка старшего воспитателя		0,5 (макс. 1,5)		
		7.3 Публикации в СМИ (печатные издания)	Наличие свидетельства о публикации в СМИ и копия		1,5		
	Итого по критерию 7				**4,5**		
8	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	8.1. Привлечение родителей к пед. процессу, общественной жизни ДОУ, кроме физ.спорт. мероприятий)	Конспекты, фотоотчеты, справки методиста (не менее 3)		1 (макс 3)		
		8.2.Проведение физкультурно-спортивных мероприятий совместно с детьми и родителями	Конспект мероприятия, фотоотчет (за каждое, но не более 3-х)		1 (макс 3)		
	Итого по критерию 8				**6**		
9	Выполнение функций не входящих в должностные обязанности		Наличие изменений и заполненных актов		2		
	Итого по критерию 9				**2**		
	Максимальное количество баллов по всем критериям в должности «Воспитатель»				**50,0**		

Музыкальный руководитель

№	Направление деятельности	Критерии (показатели	Измерители	Весовой коэффициент показателя	Кол-во	Кол-во

		) деятельности				баллов (самооценка)	утр ен ы ба о
1	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг (присмотр и уход. Общее и дополнительное образование)	1.1.Организация систематических исследований, анкетирование.	Данные анкетирования в ДОУ за полугодие.	Доля участников, удовлетворенных качеством предоставляемых услуг.	не менее 85% - 0,5 не менее 90% - 1		
	Итого по критерию 1				1		
2	Эффективность учебно-воспитательной системы ДОУ	2.1.Участие в конкурсе профессионального мастерства (кроме интернет-конкурсов)	Копии сертификатов, грамот (или заверенная заявка на участие) за каждое	муниципальный	1		
				региональный	2		
				всероссийский	3		
		2.2.Наличие призовых мест	Копии дипломов, грамот	муниципальный	2		
				региональный	3		
				всероссийский	4		
	Эффективность деятельности в пед.коллективе	2.3.Работа в группах ДОУ (кафедра творчества, Совет кабинета)	Приказ заведующей о создании кафедры творчества, Совета кабинета ДОУ, справка старшего воспитателя		1		
		2.4. Обобщение и распространение опыта работы	Выписка из протокола заседания педагогического совета, экспертная оценка городского (краевого) совета	ДОУ Город Край	1 2 3		

	Итого по критерию 2				**22**		
		3.1. Участие в конкурсах, олимпиадах и др. (кроме интернет-конкурсов)	Копии документов подтверждающих участие, фото	муниципальный	1 (макс 2)		
				региональный	2		
3	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	3.2.Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, конференциях и др. (кроме интернет-конкурсов)	Копии дипломов, грамот, сертификатов и т.п.	муниципальный	2		
				региональный	3		
		3.2.Наличие призовых мест в Интернет-конкурсах, 0,5 балл за каждое призовое место, но не более 3-х	Копии дипломов, грамот, сертификатов и т.п.		0,5 (макс. 1,5)		
	Итого по критерию 3				**10,5**		
4	Качество работы с детьми. Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья	4.1.Отсутствие травматизма	Отсутствие зафиксированных случаев	Справка. подписанная медсестрой. заведующей	1		
			зафиксированный случай травматизма		(-) 1 балл		
	Итого по критерию 4				**1**		
5	Создание элементов образовательной инфраструктуры	5.1.Благоустройство территории ДОУ	Наличие фотоотчетов, справка		1		
		5.2.Активное участие в общественной жизни	Справка от старшего воспитателя, фотоотчет		0,5 (не более 1,5)		
	Итого по критерию 5				**2,5**		
6	Реализация социокультурных	6.1.Сотрудничество с	Отчет о проведенны		0.5 за каждое		

	проектов	учреждениям и культуры, спорта, доп.образования и др.ДОУ	х мероприятиях в виде фоторепортажей, статей, конспектов		мероприятие (макс. 1,5 балла)		
	Итого по критерию 6				**1,5**		
7	Информационная открытость пед. деятельности	7.1.Подготовка и размещение информации о педагогической деятельности на официальном сайте МБДОУ	Наличие копии публикации (не реже 1 раза в месяц)		0,5 (макс. 1,5)		
		7.2.Систематизация результатов работы группы через социальные сети ДОУ	Справка старшего воспитателя		0,5 (макс. 1,5)		
		7.3 Публикации в СМИ (печатные издания)	Наличие свидетельства о публикации в СМИ и копия		1,5		
	Итого по критерию 7				**4,5**		
8	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	8.1.Привлечение родителей к платным образовательным услугам.	Наличие списка и справки от ст.воспитателя	До 15 чел. от групп каждого возраста Более 15 чел.. от групп каждого возраста	0,5 (за каждый возраст) не более 1,5 2 (за каждый возраст) не более 6		
	Итого по критерию 8				**6**		
9	Выполнение функций не входящих в должностные обязанности		Наличие изменений и заполненных актов		2		
	Итого по критерию 9				**2**		

	Максимальное количество баллов по всем критериям в должности «Музыкальный руководитель»				**51**		

Учитель-логопед

№	Направление деятельности	Критерии (показатели) деятельности	Измерители	Весовой коэффициент показателя		Кол-во баллов (самооценка)	Кол-во утвержденных баллов
1	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг (присмотр и уход. Общее и дополнительное образование)	1.1.Организация систематических исследований, анкетирование.	Данные анкетирования в ДОУ за полугодие.	Доля участников, удовлетворенных качеством предоставляемых услуг.	не менее 85% - 1 не менее 90% - 2		
	Итого по критерию 1				**2**		
2	Эффективность учебно-воспитательной системы ДОУ	2.1. Участие в конкурсе профессионального мастерства (кроме интернет-конкурсов)	Копии сертификатов, грамот (или заверенная заявка на участие) за каждое	муниципальный	1		
				региональный	2		
				всероссийский	3		
		2.2. Наличие призовых мест	Копии дипломов, грамот	муниципальный	2		
				региональный	3		
				всероссийский	4		
	Эффективность деятельности в пед.коллективе	2.3.Работа в творческих и рабочих группах	Приказ заведующей о создании творческой и рабочей групп ДОУ, справка от старшего воспитателя о положительных результатах работы		1		
		2.4.Активное участие в	Справка от старшего воспитателя		0,5 не более 1,5		

		общественной жизни	, фотоотчет				
		2,5. Обобщение и распространение опыта работы	Выписка из протокола заседания педагогического совета, экспертная оценка городского (краевого) совета	ДОУ Город край	1 2 3		
	Итого по критерию 2				**23,5**		
3	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	3.1. Участие в конкурсах, олимпиадах и др. (кроме интернет-конкурсов)	Копии документов подтверждающих участие, фото	муниципальный	1 (макс 2)		
				региональный	2		
		3.2.Наличие призовых мест на конкурсах, олимпиадах, конференциях и др. (кроме интернет-конкурсов)	Копии дипломов, грамот, сертификатов и т.п.	муниципальный	2		
				региональный	3		
		3.3.Наличие призовых мест в Интернет-конкурсах	Копии дипломов, грамот, сертификатов и т.п.		0.5 (макс.1,5)		
	Итого по критерию 3				**10,5**		
4	Реализация социокультурных проектов	4.1.Сотрудничество с учреждениями культуры, спорта, доп.образования и др. ДОУ	Отчет о проведенных мероприятиях в виде фоторепортажей, статей, конспектов		0.5 за каждое мероприятие (макс. 1 балл)		
	Итого по критерию 4:				**1**		
5	Создание элементов образовательной	5.1. Благоустройство	Наличие фотоотчетов, справка		1		

	инфраструктуры	территории ДОУ	старшего воспитателя				
	Итого по критерию 5:				**1**		
6	Информационная открытость пед. деятельности	6.1.Открытые мероприятия (показы НОД, мастер-классы и т.д.)	Наличие отчетов, фоторепортажей, конспектов (не более 3-х)	ДОУ	0,5		
				муниципальный	1		
				региональный	1,5		
		6.2.Подготовка и размещение информации о педагогической деятельности на официальном сайте МБДОУ	Наличие копии публикации (не реже 1 раза в месяц)		0,5 (макс.1,5)		
		6.3 Публикации в СМИ (печатные издания)	Наличие свидетельства о публикации в СМИ и копия		1,5		
		6.4.Систематизация результатов работы группы через социальную сеть ДОУ	Справка старшего воспитателя		0,5 (макс. 1,5)		
	Итого по критерию 6				**7,5**		
7	Выполнение функций не входящих в должностные обязанности		Наличие изменений и заполненных актов		2		
	Итого по критерию 9				**2**		
	Максимальное количество баллов по всем критериям в должности «Учителя логопеда»				**47,5**		

	Заведующий хозяйством				
1	1.Санитарно-гигиенические условия МДОУ	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на санитарно-гигиеническое состояние помещений.	Справка, информация за подписью контролирующего лица	1 балл	
		Своевременная подготовка заявок по устранению технических неполадок в срок, контроль по их исполнению		1 балл	

		Обеспечение качественной уборки веранд, территории ДОУ и подъездных путей		1 балл	
2	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей.	Справка, информация за подписью контролирующего лица	1 балл	
		Количество пунктов предписаний ревизионных комиссий в части ответственности зам. зав. по АХР в сравнении с предыдущим годом: -уменьшилось -замечаний нет		1 балл 2 балла	
		Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности.		1 балл	
3	Высокая эффективность работы по обеспечению деятельности учреждения	Своевременность заключения хозяйственных договоров по *обеспечению* жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	Справка, информация за подписью контролирующего лица	1 балл	
		Участие в общественно-значимых мероприятиях учреждения		1 балл	
		Участие в различных комиссиях	Приказ заведующей ДОУ	1 балл	
4	Результативность профессиональной деятельности	Работа без больничного листа.	Справка специалиста по кадрам.	1 балл	
Максимальное количество баллов по всем критериям в должности Заведующий хозяйством				11 баллов	

		Кастелянша			
1	Результативность профессиональной деятельности	Осуществление шитья и хранения мягкого инвентаря	Справка, информация за подписью контролирующего лица	1 балл	
		Участие в общественно-значимых мероприятиях учреждения (шитье и утюжка штор, костюмов и др.).		1 балл	
		Работа без больничного листа.	Справка специалиста по кадрам.	1 балл	
Максимальное количество баллов по всем критериям в должности Кастелянша				3 балла	

		Кладовщик			
1	Высокая организация учета по сохранности	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания	Справка, информация за подписью контролирующег	1 балл	
		Отсутствие замечаний на		1 балл	

	материальных ценностей	санитарно-техническое состояние помещений	о лица		
		Отсутствие недостачи и излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей.		1 балл	
2	Результативность профессиональной деятельности	Работа без больничного листа.	Справка специалиста по кадрам.	1 балл	
Максимальное количество баллов по всем критериям в должности Кладовщик				4 балла	

Машинист по стирке и ремонту спецодежды					
1	Результативность профессиональной деятельности	Участие в общественно-значимых мероприятиях учреждения.	Справка, информация за подписью контролирующего лица	1 балл	
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.		1 балл	
		Работа без больничного листа.	Справка специалиста по кадрам.	1 балл	
Максимальное количество баллов по всем критериям в должности Машинист по стирке и ремонту спецодежды					3 балла

Помощник воспитателя					
1	Результативность профессиональной деятельности	Участие в общественной жизни детского сада.	Справка от старшего воспитателя	1 балл за 1 мероприятие (макс 2)	
		Участие в комиссиях и творческих группах.	Приказ заведующей ДОУ	1 балл	
		Работа без больничного листа.	Справка специалиста по кадрам.	1 балл	
2	Работа по сохранению здоровья детей	Отсутствие травматизма	Отсутствие зафиксированных случаев	1 балл	
3	Реализация социокультурных проектов	Участие в сотрудничестве с учреждениями культуры, спорта, доп.образования	Справка от старшего воспитателя	0,5 балла за каждое мероприятие (макс 1)	
Максимальное количество баллов по всем критериям в должности Помощник воспитателя				6 баллов	

Специалист по кадрам

1	Высокая эффективность работы по ведению и хранению документации учреждения.	Соблюдение установленных сроков исполнения документации	Справка, информация за подписью контролирую щего лица		0,5 балла
		Отсутствие замечаний по приему, регистрации, ведению учета корреспонденции, входящей и исходящей документации			1 балл
		Отсутствие замечаний по сохранности служебной документации			2 балла
2	Результативность профессиональной деятельности	Участие в общественно-значимых мероприятиях учреждения	Справка, информация за подписью контролирую щего лица		1 балл
		Работа без больничного листа.	Справка заведующей		1 балл
Максимальное количество баллов по всем критериям в должности Специалист по кадрам					5,5 баллов

Дворник					
	Направление деятельности	**Критерии (показатели) деятельности**	**Измерители**	**Весовой коэффициент показателя**	
1	Результативность профессиональной деятельности	Отсутствие происшествий и травм во время работы.	Справка, информация за подписью контролирующего лица		1 балл
		Участие в общественно-значимых мероприятиях учреждения			1 балл
		Работа без больничного листа.	Справка специалиста по кадрам.		1 балл
Максимальное количество баллов по всем критериям в должности Дворник					3 балла

Уборщик производственных и служебных помещений					
	Направление деятельности	**Критерии (показатели) деятельности**	**Измерители**	**Весовой коэффициент показателя**	
1	Результативность профессиональной деятельности	Участие в общественно-значимых мероприятиях учреждения	Справка, информация за подписью контролирующего лица		1 балл
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.			1 балл
		Работа без больничного листа.	Справка специалиста по кадрам.		1 балл
Максимальное количество баллов по всем критериям в должности Уборщик производственных и служебных помещений					3 балла

Подсобный рабочий					
	Направление деятельности	**Критерии (показатели) деятельности**	**Измерители**	**Весовой коэффициент показателя**	
1	Результативность профессиональной деятельности	Участие в общественно-значимых мероприятиях учреждения	Справка, информация за подписью контролирующего лица		1 балл
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.			1 балл
		Работа без больничного листа.	Справка специалиста по кадрам.		1 балл
Максимальное количество баллов по всем критериям в должности Подсобный рабочий					3 балла

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий					
	Направление деятельности	**Критерии (показатели) деятельности**	**Измерители**	**Весовой коэффициент показателя**	
1	Результативность профессиональной деятельности	Участие в общественно-значимых мероприятиях учреждения	Справка, информация за подписью контролирующего лица		1 балл
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.			1 балл
		Работа без больничного листа.	Справка специалиста по кадрам.		1 балл
Максимальное количество баллов по всем критериям в должности Рабочий по комплексному обслуживанию зданий					3 балла

Прилож
к Положению об оплате
работников муниципа
бюджетного дошкол
образовательного учреж
«Центр развития реб
детский сад № 3 «Ул
города Невинном

Положение
о премировании и оказанию материальной помощи
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательн
учреждения
«Центр развития ребёнка — детский сад № 3 «Улыбка»
города Невинномысска

1. Общие положения

1.1. Премирование - это денежная сумма, которая выплачив
сотрудникам организации помимо заработной платы для материал
стимулирования за хорошо выполненную работу и не является обязате
составной частью оплаты труда.

Настоящее Положение о премировании и оказании материа
помощи разработано для муниципального бюджетного дошкол
образовательного учреждения «Центр развития ребёнка - детский сад
«Улыбка» города Невинномысска (далее МБДОУ) в соответств
Трудовым Кодексами Российской Федерации (ст. 135), Законом Росси
Федерации «Об образовании» (ст. 32, 43,54), согласно Устава МБ
Положения по оплате труда работников МБДОУ, Правилам внутре
трудового распорядка МБДОУ и регламентирует порядок и ус
материального поощрения работников МБДОУ.

Положение о премировании и оказанию материальной по
работников МБДОУ (далее - Положение) введено в целях стимулиро
профессионального роста, усиления материальной заинтересован
качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном выпол
своих обязанностей, повышения уровня ответственности за поруче
работу.

1.2. Премирование осуществляется при условии экономии фонда заработной платы МБДОУ.

1.3.Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Общим собранием трудового коллектива МБДОУ и принимаются н заседании.

1.4.Настоящее Положение распространяется на всех работников,

занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.5.Срок Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Порядок и условия премирования

2.1.Премирование работников МБДОУ может проводится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, учебный год с учетом фактически отработанного времени.

2.2. Единовременные выплаты премий проводятся по приказу заведующей МБДОУ из фонда экономии заработной платы.

2.3. Положение предусматривает систему дифференцированного распределения премии сотрудникам МБДОУ.

2.4. Положение определяет порядок, сроки, размеры премий и является основанием для принятия решений.

2.5. Руководители подразделений (старший воспитатель, заведующий хозяйством) представляют заведующей служебные записки о выполнении особо срочной и важной работы, не предусмотренной условиями и показателями премирования, Рабочая группа по рассмотрению вопросов премирования работников справки (служебные) о выполнении за отчетный период условий и показателей премирования работников своих подразделений.

На основе протокола Рабочей группы и полученных служебных заведующий подготавливает приказ о премировании работников, в котором указывается размер премии при наличии средств экономии.

2.6. Размеры премий не ограничиваются, зависят от личного вклада сотрудника. Выплачиваются по «Условиям и показателям премирования» (Приложение №1).

2.7. Премии могут уменьшаться или отменяться полностью при нарушении Правил внутреннего трудового распорядка и должностных обязанностей, а также при наличии обоснованных жалоб, взысканий.

2.8. Лишение и снижение премий оформляется приказом заведующей с обязательным указанием причин и доводится до сведения работника.

1. Критерии премирования

3.1. Основными критериями премирования являются:

- профессиональные праздники («День учителя», «День Дошкольного работника»), праздничные дни «Международный женский день», «День защитника Отечества», «Новый год» и др.;
- в связи с юбилейными датами со дня рождения сотрудников – 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет;
- в связи с юбилеем учреждения;

- при награждении Почетной грамотой (Благодарственным письмом и Министерства образования и молодежной политики Ставропольского Губернатором Ставропольского края, Правительством Ставропольского Думы Ставропольского края, администрацией города Невинномы Думой города Невинномысска, управления образования администр города Невинномысска, МБДОУ № 3 г.Невинномысска;
- образцовая подготовка МБДОУ к новому учебному году, отопительн сезону, летне-оздоровительному периоду;
- за организацию предметно-развивающей среды и оснащение уче воспитательного процесса к новому учебному году, летне-оздоровительн периоду;
- за высокие показатели по участию, подготовке, организации полуфи финале, призовое место в федеральных, краевых, городских мероприятия
- участие, подготовка, организация открытых просмотров, семина презентаций, мастер-классов, смотров-конкурсов;
- высокие показатели в воспитании и обучении детей на выводе из МБДО
- высокую, качественную подготовку воспитанников к утренни развлечениям;
- участие в оформлении музыкального зала к праздникам- изготовл атрибутов, костюмов, декораций;
- своевременная и качественная организация всех видов контр отчетности;
- активная помощь в ремонте помещений МБДОУ;
- организация, проведение, активное участие в городских и внутрисадов субботниках;
- высокий уровень организации контроля за санитарно-техничес состоянием в МБДОУ;
- организация своевременного поступления родительской платы;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- оказание индивидуальной консультативной помощи педагогам МБ при подготовке различных мероприятий (зам.заведующей, педагог-психо учитель-логопед);
- активное и качественное ведение общественной работы (проф уполномоченный по ОТ д.р.);
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей
- разъездной характер работы.

2. Показатели влияющие на уменьшении премии и ее лишени

4.1. Размеры премии работнику могут быть уменьшены по причине
- однократного нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- халатного отношения к сохранности материально-технической базы;
- ошибок в ведении рабочей документации;

4.2. Премия не выплачивается работнику полностью при:

- случае детского травматизма по вине работника;
- высокой заболеваемости;
- систематическом нарушении трудовой дисциплины;
- некачественном приготовлении пищи;
- умышленной порче и потере имущества МБДОУ;
- систематическом нарушении педагогической этики;
- недобросовестном исполнении должностных обязанностей.

4.3. Размер уменьшения премии работника устанавливает рабочая группа по рассмотрению вопросов премирования работников МБДОУ по согласованию с руководителем, профсоюзным комитетом.

3. Разовые премии

5.1. Премирование работников по результатам их работы есть право, а не обязанность руководителя, которое зависит от финансового состояния организации.

5.2. При выплате разовых премий круг премируемых лиц заранее не определяют.

5.3. Размер премии работнику устанавливает в приказе руководитель, учитывая личный вклад работника в деятельность организации, результат работы подразделения, в котором выполняет трудовые обязанности работник, результат деятельности МБДОУ в целом.

5.4. Основанием для установления премии работникам МБДОУ являются качественные результаты работы, служебная записка.

Размер премии не зависит от стажа работы и выплачивается разовой суммой.

Лица, не проработавшие полный расчётный период, могут быть премированы с учётом фактически отработанного времени.

5.7. При недостатке фонда материального поощрения для выплаты премий в полном размере, расчетный размер премии уменьшается на одинаковый процент в пределах имеющихся средств по каждой группе работников. При отсутствии средств в фонде материального поощрения, премия не выплачивается.

4. Порядок выплаты материальной помощи

6.1. Работникам МБДОУ может быть выплачена материальная помощь за счёт средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:
- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтверждение соответствующими документами;
- тяжёлое финансовое положение;
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работн дошкольного образовательного учреждения материальной помощи явл заявление работника с приложением подтверждающих документов.

5.4. Решение об оказании материальной помощи и её раз принимается руководителем МБДОУ.

Приложение 1
к положению о премировании
и материальной помощи
МБДОУ № 3 г. Невинномысска

1. УСЛОВИЯ И ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ.

Основными показателями премирования являются:

Наименование должности	Показатели для премирования	Баллы
Воспитатель	Ведение общественной работы (профорг, уполномоченный по ОТ д.р.)	Непосредственное выполнение работы - 3 балла; активное участие в подготовке общественных мероприятий МБДОУ – 1 балл
	Инициативность при замене временно отсутствующего педагога	замена отсутствующего работника более 2 раз – 3 балла
	Отсутствие родительской задолженности по оплате за детский сад	2 балла
	Соблюдение норм педагогической этики (отсутствие конфликтов с сотрудниками МБДОУ, родителями)	2 балла
Максимальное количество баллов по всем критериям		**16 баллов**
Музыкальный руководитель	Помощь педагогам в подборе музыкального материала для проведения различных мероприятий на группах	2
	Ведение общественной работы (профорг, уполномоченный по ОТ д.р.)	Непосредственное выполнение работы - 3 балла; активное участие в подготовке общественных мероприятий МБДОУ – 1 балл
	Оказание помощи педагогам при сопровождении детей на мероприятия с выходом за пределы МБДОУ	2 балл

	Соблюдение норм педагогической этики (отсутствие конфликтов с сотрудниками МБДОУи родителями)	2 балла
	Содержание в надлежащем виде костюмов и атрибутов	2 балла
Максимальное количество баллов по всем критериям		**12 баллов**
Старший воспитатель	Оказание помощи в ведение документов по ГО ЧС	3 балла
	Ведение общественной работы (профорг, уполномоченный по ОТ д.р.)	2 балла
	Отсутствие замечаний по своевременной сдаче документов	5 баллов
	Активное участие в подготовке общественных мероприятий МБДОУ	3 балла
	Соблюдение норм педагогической этики (отсутствие конфликтов с сотрудниками МБДОУ и родителями)	3 балла
	Максимальное количество баллов по всем критериям	**16 баллов**
Заведующий хозяйством	Отсутствие грубых замечаний по ведению документации	5 баллов
	Ведение общественной работы (профорг, уполномоченный по ОТ д.р.)	2 балла
	Отсутствие конфликтов с сотрудниками МБДОУ	2 балла
	Отсутствие грубых замечаний по организации противопожарных мероприятий	3 балла
	Обеспечение сотрудничества с другими организациями	2 балла
	Максимальное количество баллов по всем критериям	**14 баллов**
Помощник воспитателя	Участие в утренниках, праздниках, развлечениях	3 балла
	Участие в оформлении музыкального зала к праздникам, изготовление атрибутов	2 балла
	Инициативность при замене временно отсутствующего работника	2 балла
	Отсутствие конфликтов с сотрудниками МБДОУ и родителями	2 балла
	Максимальное количество баллов по всем критериям	**9 балла**
Повар	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию пищеблока	3
	Инициативность при замене временно отсутствующего работника	2
	Оформление праздничных блюд для воспитанников	2
	Ответственное отношение к сохранности имущества	2
	Отсутствие конфликтов с сотрудниками МБДОУ	2 балла
	Максимальное количество баллов по всем критериям	**11 балла**

Другие работники	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию рабочего места	2 балла
	Инициативность при замене временно отсутствующего работника	замена отсутствующего работника более 2 раз – 3 балла
	Участие в оформлении помещений и территории МБДОУ к праздникам	3 балла
	Ответственное отношение к сохранности имущества	3балла
	Отсутствие конфликтов с сотрудниками МБДОУ	2 балла
	Максимальное количество баллов по всем критериям	**13 балла**

Утверждены
приказом МБДОУ № 3
г. Невинномысска
от 25.11.2021 г. № 240-о/д

ИЗМЕНЕНИЯ,

Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 3 «Улыбка» города Невинномысска»

1. В Положении об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 3 «Улыбка» города Невинномысска»:

1.1. Пункт 2.1. изложить в следующей редакции:

2.1. Должностные оклады работников МБДОУ по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. «Должностные оклады заместителей руководителя МБДОУ в зависимости от группы по оплате труда» изложить в следующей редакции:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) (за исключением заместителя директора по административно-хозяйственной деятельности)	18145	16989	15932	14980

2.1.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников, учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, рублей
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	помощник воспитателя	5510

1.2. Пункт 2. изложить в следующей редакции:

2.2. Должностные оклады, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням и группам "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	Минимальный должностной оклад, рублей
1.	1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам	6808
2.	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6051

2.2.1. Оклады рабочих, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее ЕТКС):

№ п/п	Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Перечень рабочих специальностей, отнесенных к указанным разрядам	Минимальный должностной оклад, рублей
1.	1 разряд	сторож, дворник	4039
2.	2 разряд	кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, кладовщик, уборщик производственных и служебных помещений	4232
3.	4 разряд	повар	5579
4.	5 разряд	повар	5644

1.3. Пункт 4. изложить в следующей редакции:

«Выплаты стимулирующего характера»

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- за подготовку, оформление и размещение информации на сайте учреждения – 25%».

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
50 (пятьдесят) листов

Заведующий МБДОУ № 3
города Невинномысска Л.И. Ничволодова