

**Мнение профсоюзного комитета
учтено**

Председатель профсоюзного
комитета МАДОУ детский сад № 10
«Вишенка» МО г. Новороссийск


О.С. Андреева

«01» апреля 2019г.

Утверждаю

Заведующая
МАДОУ детский сад № 10
«Вишенка» МО г. Новорossiysk



О.Ю. Журавко

«01» апреля 2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения

общеразвивающего вида детский сад № 10 «Вишенка»

муниципального образования город Новороссийск

2019 год
г. Новороссийск

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения общеразвивающего вида детский сад № 10 «Вишенка» муниципального образования город Новороссийск (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 декабря 2008 года № 1337 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций дополнительного образования детей и отдельных государственных учреждений физической культуры и спорта Краснодарского края» и на основании Устава МАДОУ детского сада № 10 «Вишенка».

1.2. Настоящее положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения общеразвивающего вида детский сад № 10 «Вишенка» муниципального образования город Новороссийск, (далее – Организация), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.3. Положение распространяется на оплату труда работников Организации, реализующей основные общеобразовательные программы дошкольного образования.

1.4. Положение включает в себя:

порядок и условия оплаты труда;

базовые размеры окладов (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда заведующей и заместителя заведующей.

1.5. Оплата труда работников Организации устанавливается с учётом:

единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого тарифно – квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Краснодарской городской трёхсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;

согласования с городской территориальной организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения общеразвивающего вида детский сад № 10 «Вишенка» муниципального образования город Новороссийск, (далее – МАДОУ детский сад № 10 «Вишенка»).

1.6. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг являются обязательным для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. 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.

1.10. Оплата труда работников Организации, производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30% фонда оплаты труда. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда МАДОУ детский сад № 10 «Вишенка». При оптимизации штатного расписания и сохранения сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. В Учреждении устанавливаются базовые должностные оклады, базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры повышающих коэффициентов к базовым должностным окладам, базовым ставкам заработной платы в соответствии с профессиональными квалификационными уровнями с 1 января 2019 года:

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
1	2	3

1	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы - 5609 рублей	
1.1	Вожатый, секретарь учебной части, заведующий хозяйством, инспектор по кадрам	0,0
2	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы - 6356 рублей	
2.1	1 квалификационный уровень: дежурный по режиму, младший воспитатель	0,00
2.2	2 квалификационный уровень: диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	0,06
3	Должности педагогических работников	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы - 8472 рубля	
3.1	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	0,00
3.2	2 квалификационный уровень: инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог- организатор; социальный педагог	0,08
3.3	3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор методист; старший педагог дополнительного образования	0,09
3.4	4 квалификационный уровень: преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель- дефектолог; учитель-логопед (логопед)	0,10
4	Должности руководителей структурных подразделений	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы - 8598 рублей	

4.1	1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: библиотекой, кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультативным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей ¹ (за исключением муниципальных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности)	0,00
4.2	2 квалификационный уровень: Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (за исключением муниципальных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности)	0,05

2.2. На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, заведующая самостоятельно устанавливает базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы с учётом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определённых, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115,00 рублей.

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад.

2.3. По профессиональным квалификационным группам педагогических работников с 1 января 2019 года устанавливаются базовые размеры должностного оклада, базовой ставки заработной платы составляют:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Повышающий коэффициент	Оклад с учетом применения повышающего коэффициента	Оклад с учетом применения повышающего коэффициента и книгоиздательской продукции (115,00 рублей)
1	2	3		

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Базовый размер оклада (базовый должностной				
1 квалификационн ый уровень	секретарь учебной части	0,00	5609,00	5609,00
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
Базовый размер оклада (базовый должностной				
1 квалификационн ый уровень	дежурный по режиму; младший	0,00	6356,00	6356,00
2 квалификационн ый уровень	диспетчер образовательно го учреждения;	0,06	6737,36	6737,36
3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
Базовый размер оклада (базовый должностной				
1 квалификационн ый уровень	инструктор по труду; инструктор по физической	0,00	8472,00	8587,00
2 квалификационн ый уровень	инструктор- методист; концертмейсте р; педагог дополнительно го образования; организатор; социальный педагог; тренер- преподаватель	0,08	9149,76	9265,00
3 квалификационн ый уровень	воспитатель; методист; педагог- психолог; старший инструктор методист;	0,09	9234,48	9350,00
4 квалификационн ый уровень	руководитель физического воспитания; старший	0,10	9319,20	9435,00

2.4. Базовый размер окладов профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-

квалификационным справочником работ и профессий рабочих и с 1 января 2019 года составляют:

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с ЕКТС	5422
2 разряд работ в соответствии с ЕКТС	5516
3 разряд работ в соответствии с ЕКТС	5609
4 разряд работ в соответствии с ЕКТС	5702
5 разряд работ в соответствии с ЕКТС	5798
6 разряд работ в соответствии с ЕКТС	5981
7 разряд работ в соответствии с ЕКТС	6170
8 разряд работ в соответствии с ЕКТС	6356

2.5. Распределение профессий рабочих учреждений по квалификационным уровням приведено в приложении № 1 к настоящему Положению.

Установление должностного оклада медицинским и другим работникам, трудовая деятельность которых не относится к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными муниципальными правовыми актами.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда работников Организации, в котором вышеуказанные работники работают.

2.6. 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 РФ от 22 декабря 2014 г. № 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», а других работников в соответствии с трудовым законодательством РФ.

2.7. Месячная заработная плата работников МАДОУ детский сад № 10 «Вишенка» состоит из оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.8. В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115,00 рублей.

Оклад педагогического работника, ставка заработной платы определяется путём умножения оклада, ставки заработной платы, установленной в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного производного на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

2.9. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от количества недель и рабочих дней в разные месяцы года.

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам

объёма учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.10. За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

2.11. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время отмены занятий, оплата за это время не производится.

2.12. Перед получением заработной платы за вторую половину месяца каждому работнику выдается расчётный лист.

2.13. Заработная плата перечисляется на индивидуальный счет работника в Росбанк в соответствии с договором и переводится на пластиковую карту: - 15 число каждого месяца - выплата заработной платы за первую половину месяца, соразмерно отработанному работником времени;
- 30 число каждого месяца - выплата заработной платы за вторую половину месяца, соразмерно отработанному работником времени.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем перечисление заработной платы производится накануне этого дня.

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Организации, применяется при оплате:

за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы, отработанные в порядке оказания платной дополнительной образовательной и иной услуги;

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

3.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём 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).

3.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путём внесения изменений в тарификацию.

Размер почасовой оплаты труда увеличивается на выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4. Оплата труда заведующей организации и заместителей заведующей.

4.1. Заработная плата заведующей Организации и заместителей заведующей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад заведующей Организации определяется трудовым договором. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей образовательных организаций и средней заработной платы работников образовательных организаций устанавливается в кратности от 1 до 8.

Заведующему организации выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск.

Премирование заведующей осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными управлением образования администрации муниципального образования город Новороссийск.

Размер премирования заведующей, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются управлением образования администрации муниципального образования город Новороссийск в дополнительном соглашении к трудовому договору заведующей МАДОУ детского сада № 10 «Вишенка».

4.3. Должностные оклады заместителей заведующей Организации устанавливаются на 30 процентов ниже должностных окладов заведующей Организации.

4.4. Должностные оклады заведующей Организации, заместителей заведующей подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

5.1. Настоящим Положением предусмотрено установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера:

повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

надбавки за интенсивность и эффективность работы;

надбавки за выслугу лет;

премии по итогам работы;

премии за качество выполняемых работ.

5.2. Повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

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

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов

принимается учреждением с учётом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путём умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы 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 определённый период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

5.2.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

5.2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается заведующим МАДОУ детский сад № 10 «Вишенка» персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

5.2.3. Повышающий коэффициент к окладу за учёную степень, почётное звание устанавливается работникам, которым присвоена учёная степень, почётное звание при соответствии почётного звания, учёной степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за учёную степень кандидата наук или за почётное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный...», «Народный...»;

0,15 – за учёную степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за учёную степень, почётное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

5.3. Положением также предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

надбавка за интенсивность и эффективность работы;

надбавка за выслугу лет.

5.4. Надбавка за интенсивность и эффективность работы устанавливается в абсолютном значении и применяется по следующим основаниям.

Критерии выплат	Размер стимулирующих надбавок руб.
I. Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	
- за поиск, разработку и внедрение инновационных методов в процессе образования (внедрения в практику работы новых методик, программ, технологий нового поколения и комплексного применения их в ДООУ и семье)	до 2000
- за высокий уровень умений, знаний и навыков детей по итогам проверок и результатам диагностики	до 1000
-за организацию работы взаимодействия в работе специалистов узкой направленности	до 2000
- за изготовление пособий и дидактического материала в методическом кабинете	до 2000
- высокую посещаемость детей	до 2000
- участие в детских конкурсах, викторинах	до 1000
- участие в краевых, городских окружных конкурсах (победители, призеры)	до 1000
- высокое качество проведения утренников, праздников (современность, эстетичность оформления, интересный репертуар, подготовка детей)	до 1000
- проведение открытых занятий и мероприятий на уровне детского сада, города, края.	до 1000
- работа по наставничеству	до 5000
- работа в творческой группе по разработке и внедрению методических пособий, программ	до 1500
- разработка и внедрение авторских методических пособий, обобщение своего опыта, имеющих лицензию детского сада, города, края.	до 3000
- за построение работы в инновационном режиме	до 1000
- за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей (оформление интерьеров здания и территории учреждения, изготовление атрибутов при подготовке к праздникам, конференциям, смотрам-конкурсам) (на срок их проведения)	до 5000
- за публикацию статей, издание брошюр, журнальных памяток, консультаций в газетах, на сайте МАДОУ	до 2000
- за изготовление пособий для предметно-развивающей среды	до 3000
-организация и проведение внеплановых мероприятий	
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	до 5000
- использование новых форм работы с родителями и общественностью, работа на сайте учреждения	до 2000
- за сложность и напряженность выполняемой работы	до 5000

<ul style="list-style-type: none"> - за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения - за эстетическое оформление групп 	
II. Заместитель заведующей по административно-хозяйственной части	
<ul style="list-style-type: none"> - за ведение работ по пожарной безопасности (по приказу) - за ведение работ по электро- и тепло-хозяйству (по приказу) - за участие в проведении срочных аварийных работ (ликвидация аварий) - за ведение работ по антитеррору (по приказу) - за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей (оформление интерьеров здания и территории учреждения, изготовление атрибутов при подготовке к праздникам, конференциям, смотрам-конкурсам) - за работу со сторонними и подрядными организациями - за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) - за стабильно высокие показатели результативности работы - за сложность и напряженность выполняемой работы 	<ul style="list-style-type: none"> до 3000 до 3000 до 3000 до 3000 до 5000 до 5000 до 5000
III. Младший воспитатель	
<ul style="list-style-type: none"> - за стабильно высокие показатели результативности работы - высокую посещаемость детей - за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) - за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей (оформление интерьеров здания и территории учреждения, изготовление атрибутов при подготовке к праздникам, конференциям, смотрам-конкурсам) - за сложность и напряженность выполняемой работы - за напряженность в период адаптации - за изготовление дидактического материала и пособий 	<ul style="list-style-type: none"> до 5000 до 3000 до 3000 до 5000 до 3000 до 1500 до 1500
IV. Делопроизводитель, специалист по закупкам, специалист по охране труда	
<ul style="list-style-type: none"> - за стабильно высокие показатели результативности работы; - за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения); - за сложность и напряжённость выполняемой работы. - за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей (оформление интерьеров здания и территории учреждения, изготовление атрибутов при подготовке к праздникам, конференциям, смотрам-конкурсам) - участие в мероприятиях ДОУ - за выполнение курьерской работы - за освоение новых компьютерных программ, за контроль за электронной почтой. 	<ul style="list-style-type: none"> до 5000 до 6000 до 5000 до 5000 до 2000 до 2000 до 5000
V. Повар, кладовщик, медицинская сестра по диетическому питанию, медицинская сестра	

- за стабильно высокие показатели результативности работы	до 5000
- качественное выполнение работ по обеспечению санитарных норм	до 3000
- за выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	до 5000
- работа по уборке территории (Если в штате нет сотрудников в чьи обязанности это входит или график их работы не позволяет сделать это безотлагательно)	до 2000
-участие в мероприятиях ДОУ	до 2000
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	до 3000
- за сложность и напряжённость выполняемой работы.	до 5000
VI. Рабочий по уборке зданий, дворник, электрик	
-за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);	до 6000
-за активное участие в проведении срочных рем. Работ;	до 4000
-за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;	до 3000
-за сложность и напряжённость выполняемой работы;	до 5000
- за выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей;	до 5000
- участие в мероприятиях ДОУ.	до 3000

5.4.1. Размер надбавки за интенсивность и эффективность работы может быть установлен по одному или нескольким основаниям. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

5.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

- 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%.

Стороны рекомендуют производить выплату единовременного вознаграждения за непрерывный 20,25- летний стаж работы в одном образовательном учреждении в размере оклада (при наличии средств в фонде оплаты труда).

5.6. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 5.2.2. и 5.4. настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объёму рабочей нагрузки.

5.7. В учреждении за счёт поступающих в бюджет муниципального образования средств краевого бюджета осуществляется денежная выплата для дополнительного стимулирования отдельных категорий работников размере 3000 рублей в месяц*.

* К отдельным категориям работников относятся:

1. Педагогические работники (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог

дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед).

2. Учебно-вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя).

3. Медицинские работники (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра).

4. Обслуживающий персонал (буфетчик, вахтёр, водитель мототранспортных средств, гардеробщик, грузчик, дворник, звукооператор, истопник, кастелянша, кладовщик, костюмер, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист насосных установок, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист холодильных установок, мойщик посуды, оператор котельной (теплового пункта), оператор хлораторной установки, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий зелёного хозяйства, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, рабочий по уходу за животными, плотник, столяр, садовник, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-электромонтажник, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-электрик, слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования, сторож (вахтёр), тракторист, уборщик служебных помещений, уборщик помещений бассейна, швея, электрик, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электроосветитель).

Денежная выплата производится работникам по основному месту работы и по основной должности пропорционально рабочей нагрузке.

При условии рабочей нагрузки, установленной свыше 1 ставки, денежная выплата производится за 1 ставку.

5.8. За счёт поступающих в местный бюджет средств краевого бюджета в учреждении осуществляется ежемесячная доплата в размере 3000 (трёх тысяч) рублей педагогическим работникам**.

** Перечень должностей педагогических работников, которым осуществляется доплата:

1. Педагогические работники (старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед(логопед), учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, концертмейстер, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования).

2. Заведующая (директор).

3. Заместитель заведующей (директора), если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, методической (научно-методической) работой.

Доплата производится работникам, занимающим соответствующую должность, пропорционально рабочей нагрузке.

При условии рабочей нагрузки, установленной свыше 1 ставки, выплата стимулирующей надбавки производится за 1 ставку.

5.9. Выплаты стимулирующего характера, перечисленные в пунктах 5.7. и 5.8. устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.10. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации устанавливаются премии:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия в связи с профессиональным праздником «День воспитателя и всех дошкольных работников» выплачивается работникам единовременно.

премии, приуроченной к праздникам 8 марта, 23 февраля, новому году.

единовременное денежное поощрение в связи с юбилейными датами (50,55,60,65 лет), рождением ребенка, при вступлении в первый брак в размере одного должностного оклада или фиксированной суммы;

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

При премировании учитывается:

добросовестное, своевременное и качественное 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 за период (квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения периода для выплаты премии по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) выплата премии не производится.

5.10.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 1 оклада при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования город Новороссийск;

присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования город Новороссийск, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почётной грамотой министерства образования Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, министерства образования и науки Краснодарского края, главы муниципального образования город Новороссийск.

5.10.3. Единовременное денежное поощрение в случае рождения ребенка, при вступлении в первый брак назначается приказом заведующей МАДОУ детский сад № 10 «Вишенка» по заявлению работника с приложением соответствующих документов, подтверждающих указанные выше случаи. Единовременное денежное поощрение в связи с юбилейной датой выплачивается на основании представления о поощрении заместителя заведующей.

5.10.4. Премия по итогам работы выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время на основании приказа заведующей, согласованного с представительным органом работников учреждения.

Размер ежемесячной премии по результатам работы за месяц устанавливается согласно аналитической информации о показателях деятельности работников в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников отдельно по должностям работников педагогического персонала, отдельно по должностям АУП, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала.

Критерии оценки эффективности деятельности работников:

Старший воспитатель			
	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Размер баллов
1	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений	От 1 до 10
2	Инновационная деятельность. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	Представление материалов ДОУ на городском научно-методическом совете, экспертном совете при МОН Краснодарского края, в высших учебных заведениях (положительный результат экспертизы, положительная рецензия)	От 1 до 20
3	Результативные выступления педагогов, курируемых старшим воспитателем, на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах	на уровне ДОУ	От 1 до 15
		на муниципальном уровне	От 1 до 25
		Наличие педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства регионального и федерального уровней	От 1 до 35
4	Доля неорганизованных детей, охваченных системой дополнительного образования	Доля неорганизованных детей, охваченных дополнительными услугами в % от планового значения по итогам квартала (общее кол-во детей это 100%)	От 1 до 10
5	Обеспечение требований безопасности воспитательно-образовательного процесса	строгое соблюдение техники безопасности, охраны труда	От 1 до 10
		отсутствие случаев детского травматизма за квартал (контроль)	От 1 до 10

6	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ	работа с библиотекой, со школой и т.д.	От 1 до 5
7	Осуществление руководством штаба по воспитательной работе с детьми	% выявленных неблагополучных семей и результаты, проведенной работы с ними	От 1 до 10
8	Качественная организация и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения и повышающих авторитет и имидж ДОУ	проведение городских мероприятий на территории детского сада и т.п.	От 1 до 10
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное выполнение поручений заведующей	От 1 до 10
		Качественное оформление документации	
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	
10	Нахождение новых форм работы, творческая активность	Разработка консультаций, семинаров, мастер-классов и т.д. для педагогов	От 1 до 10
11	Реализация плана перехода на ФГОС	Контроль развивающей среды в группах, выполнения основных условий реализации ФГОС педагогами, оснащения методическими материалами	От 1 до 10
12	Оснащение и оформление сайта учреждения	Своевременная смена информации, фото и видео материалов на сайте ДОУ	От 1 до 10
13	Организация аттестационной и курсовой работы с педагогами	Высокий % аттестованных и прошедших курсы педагогов	От 1 до 10

Воспитатель

	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Размер баллов
1.	Регулярность получения услуги дошкольного образования	Высокая посещаемость воспитанников	От 1 до 10
2.	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Позитивная публичная оценка деятельности педагога (благодарственные письма, рекомендации на сайте)	От 1 до 10
3.	Работа с родителями	Своевременная оплата за детский сад	От 1 до 5
		Доля детей, охваченных дополнительными услугами в % от планового значения по итогам квартала (общее кол-во детей это 100%) (10 баллов за 100%)	От 1 до 10
		Работа с неблагополучными семьями	От 1 до 10
		Привлечение родителей к субботникам	От 1 до 10

		Привлечение родителей к участию в различные мероприятия ДООУ, проведение родительских собраний, консультаций, круглых столов	От 1 до 10
		Привлечение родителей к оформлению групп, изготовлению различных костюмов, атрибутов, к оснащению игровой и методической среды	От 1 до 10
		Привлечение родителей к ремонтным работам в группах и на игровых участках	От 1 до 10
4.	Результативность образовательной и воспитательной деятельности	Участие детей в конкурсах, спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях на уровне: ДООУ города	От 1 до 5 От 1 до 10
		Результативность участия (призовое место)	От 1 до 15
5.	Методическая деятельность	Участие в работе методических объединений	От 1 до 10
		проведение мастер-классов, семинаров, стажировок, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта), проведение мероприятий публичного характера на уровне ДООУ	От 1 до 10
		города	От 1 до 10
		края	От 1 до 15
		Разработка методических и дидактических материалов (перспективных планов, дидактических игр, пособий, программ) по отдельным направлениям образовательной деятельности	От 1 до 10
		участие в работе творческих групп	От 1 до 5
		Наличие публикаций (за прошедший квартал), в том числе в сети Интернет	От 1 до 10
6.	Подготовка и участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса:	
		ДООУ	От 1 до 10
		Город	От 1 до 10
		Результативность (призовое место) в городе	От 1 до 10
		Край	От 1 до 20
		Результативность (призовое место) в крае	От 1 до 20
		Россия	От 1 до 20
Результативность (призовое место)	От 1 до 30		
7.	Сохранение здоровья воспитанников	Работа педагога с детьми ОВЗ	От 1 до 3
		Отсутствие замечаний по реализации комплексной программы оздоровления детей, по выполнению режима дня (по результатам оперативного контроля)	От 1 до 5
		Проведение противоэпидемических мероприятий	От 1 до 5
		Соблюдение санитарных норм (по результатам	От 1 до 5

		оперативного контроля)	
8.	Общественная нагрузка	Участие в качестве актеров в детских праздниках, подготовка декораций и необходимых атрибутов к утренникам	От 1 до 5
		Качественная подготовка к новому учебному году (по результатам смотра-конкурса)	От 1 до 5
		Участие в субботниках	
		Взаимодействие и сотрудничество (школа, планетарий, театр, музей и др.)	
		Выполнение закона 15-39 КЗ	От 1 до 10
9	Прохождение аттестации на первую или высшую категорию	Успешность прохождения аттестации	От 1 до 10
10	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное выполнение поручений заведующей и старшего воспитателя	От 1 до 10
		Качественное выполнение работы в соответствии с годовым планом и ООП ДОУ	От 1 до 5
		Качественное оформление документации	От 1 до 5
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	От 1 до 5
		Соблюдение режима дня и трудовой дисциплины	От 1 до 5
11	Реализация плана перехода на ФГОС	Организация развивающей среды в соответствии с ФГОС	От 1 до 5
		Использование в работе ИКТ и др. технологий	От 1 до 5
12	Высокий уровень культуры	Внешний вид педагога	От 1 до 5
		Культура общения и поведения	От 1 до 5
		Воспитание и развитие культурных навыков у воспитанников	От 1 до 5
13	Ведение кружковой работы	Качество предоставляемых дополнительных услуг	От 1 до 10
		Отсутствие жалоб от родителей	
14	Контроль за экономией электроэнергии, утечкой воды, различных поломок и аварийных ситуаций в группах	Самостоятельное и своевременное устранение неполадок в группе с привлечением родителей воспитанников	От 1 до 5
			От 1 до 5
15	Проявление творческой активности	Организация и проведение вечеров развлечений	От 1 до 10
		Качественная подготовка к утренникам	
		Оформление групп и участков	
		Оформление стендов	
		Осуществление фото и видео съёмок наиболее важных и интересных событий в группе	

Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель

	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Размер баллов
1.	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений	От 1 до 5
		Позитивная публичная оценка	От 1 до 5

		деятельности педагога	
2.	Результативность образовательной и воспитательной деятельности	Участие детей в конкурсах, спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях на уровне ДОУ, района, города ДОУ города	От 1 до 5 От 1 до 10
		Результативность участия (призовое место)	От 1 до 15
3.	Методическая деятельность	Участие в работе методических объединений	От 1 до 10
		проведение мастер-классов, семинаров, стажировок, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта), проведение мероприятий публичного характера на уровне ДОУ города края Разработка методических и дидактических материалов (перспективных планов, дидактических игр, пособий, программ) по отдельным направлениям образовательной деятельности участие в работе творческих групп	От 1 до 10 От 1 до 15 От 1 до 20 От 1 до 10
		Наличие публикаций (за прошедший квартал), в том числе в сети Интернет	От 1 до 10
4.	Подготовка и участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса: ДОУ Город Результативность (призовое место) город Край Результативность (призовое место) край Россия Результативность (призовое место)	От 1 до 5 От 1 до 10 От 1 до 10 От 1 до 10 От 1 до 20 От 1 до 20 От 1 до 30
5.	Сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие случаев детского травматизма за квартал Соблюдение санитарных норм	От 1 до 5
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное выполнение поручений заведующей и старшего воспитателя Качественное выполнение работы в соответствии с годовым планом и ООП ДОУ Качественное оформление документации Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	От 1 до 10
7.	Общественная нагрузка	участие в качестве актеров в детских праздниках, подготовка декораций и	От 1 до 10

		необходимых атрибутов к утренникам и вечерам развлечений	
		качественная подготовка к новому учебному году	От 1 до 10
		участие в субботниках	От 1 до 10
		организация поздравлений сотрудников ДОУ с праздничными датами и юбилеями	От 1 до 10
8.	Ведение кружковой работы	Качество предоставляемых дополнительных услуг	От до 10
		% желающих заниматься в кружке	
		Отсутствие жалоб от родителей	
9.	Высокий уровень культуры	Внешний вид педагога	От 1 до 10
		Культура общения и поведения	
		Воспитание и развитие культурных навыков у воспитанников	
10.	Проявление творческой активности	Оформление зала	От 1 до 10
		Оформление стендов	
		Осуществление фото и видео съёмок наиболее важных и интересных событий	
11.	Контроль за экономией электроэнергии, утечкой воды, различных поломок и аварийных ситуаций в зале	Своевременное реагирование на нештатную ситуацию и оповещение администрации ДОУ	От 1 до 10
12.	Прохождение аттестации на первую или высшую категорию	Успешность прохождения аттестации	От 1 до 10
13.	Реализация плана перехода на ФГОС	Организация развивающей среды в соответствии с ФГОС, оснащение зала	От 1 до 10
		Использование в работе ИКТ и др. технологий	

Медицинская сестра

	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Размер баллов
1.	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений	От 1 до 5
		Позитивная публичная оценка деятельности медицинской сестры	От 1 до 10
2.	Сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний по реализации комплексной программы оздоровления детей	От 1 до 20
		Организация питания в ДОУ, выполнение натуральных норм	
		Качественное проведение профилактических мероприятий заболеваний	

		Качество и регулярность проведения контрольных мероприятий по соблюдению санитарных норм в ДОУ	
		Выполнение плана прививок	
3.	Общественная нагрузка	Участие в субботниках	От 1 до 10
		Качественная подготовка к новому учебному году	От 1 до 10
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное выполнение поручений заведующей	От 1 до 10
		Качественное и своевременное оформление документации	
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	
5.	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами	Работа с детской поликлиникой, Роспотребнадзором, центром гигиены и эпидемиологии, медицинскими учреждениями, задействованными в прохождении медицинских осмотров работниками ДОУ	От 1 до 10
6.	Обеспечение требований безопасности	Отсутствие детского травматизма; соблюдение правил техники безопасности, охраны труда; хранение вакцин и лекарственных препаратов, содержание в исправном состоянии медицинской техники ДОУ	От 1 до 10

Заместитель заведующей по АХЧ

	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Размер баллов
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное выполнение поручений заведующей	От 1 до 20
		Качественное и своевременное оформление документации	
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	
2	Содержание имущества ДОУ	Результаты инвентаризаций	От 1 до 15
		Отсутствие поломок или своевременное их устранение	
3	Обеспечение требований пожарной безопасности	Выполнение предписаний ОНД	От 1 до 15
		Контроль и обслуживание пожарного инвентаря	
		Отсутствие замечаний по пожарной безопасности	
4	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ	Работа с коммунальными службами города	От 1 до 15
5	Контроль за экономией электроэнергии, утечкой воды, различных поломок	Сокращение объемов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	От 1 до 10

	и аварийных ситуаций в ДОУ	Качественная организация и контроль ремонтных и аварийных работ	
6	Выполнение планов по наведению санитарного порядка на территории ДОУ	Отсутствие замечаний	От 1 до 10
		Эстетическое оформление территории ДОУ	
7	Общественная нагрузка	Участие в субботниках	От 1 до 10
		Качественная подготовка к новому учебному году	

Младший воспитатель

	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Размер баллов
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений	От 1 до 5
		Позитивная публичная оценка деятельности младшего воспитателя	
2	Сохранение здоровья воспитанников	Организация питания в группе	От 1 до 10
		Соблюдение санитарных норм в группе и на игровых верандах на улице	
		Отсутствие замечаний со стороны медицинской сестры	
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Эффективная организация рабочего времени	От 1 до 10
		Своевременное выполнение поручений заведующей, медицинской сестры, зам. зав. по АХЧ	
4	Общественная нагрузка	Участие в субботниках	От 1 до 15
		Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, праздники и т.д.)	
5	Обеспечений требований безопасности	Строгое соблюдение техники безопасности, охраны труда	От 1 до 10
6	Контроль за экономией электроэнергии, утечкой воды, различных поломок и аварийных ситуаций в ДОУ	Отсутствие замечаний	От 1 до 10
7	Высокий уровень культуры	Внешний вид	От 1 до 10
		Культура общения и поведения	
8	Взаимодействие с воспитателями и детьми в группе	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновление интерьера	От 1 до 10
		Участие в учебно-воспитательном процессе	

Повар

	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Размер баллов
1	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений	От 1 до 5

		Позитивная публичная оценка деятельности повара	
2	Сохранение здоровья воспитанников	Соблюдение санитарных норм на пищеблоке	От 1 до 5
		Отсутствие замечаний со стороны медицинского работника и др. контролирующих органов	
3	Обеспечений требований безопасности	строгое соблюдение техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	От 1 до 10
4	Контроль за экономией электроэнергии, утечкой воды, различных поломок и аварийных ситуаций в ДОУ	Отсутствие замечаний	От 1 до 5
5	Общественная нагрузка	Участие в субботниках и др. общественных мероприятиях	От 1 до 5
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное выполнение поручений руководителя, медицинской сестры	От 1 до 5

Делопроизводитель

	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Размер баллов
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Высокое качество подготовки и оформление документов.	От 1 до 20
		Качественное содержание документации в соответствии с номенклатурой дел	
		Своевременная и качественная подготовка отчётности	
		Своевременное выполнение поручений руководителя	
2	Общественная нагрузка	Подготовка кабинета к началу учебного года	От 1 до 10
		Участие в субботниках	

Кладовщик

	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Размер баллов
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение правил ведения складского хозяйства	От 1 до 10
		За высокую результативность работы по итогам инвентаризации	
		Своевременное выполнение поручений руководителя	
2	Общественная нагрузка	Участие в субботниках	От 1 до 10
		Выполнение разгрузочно-погрузочных работ	

Рабочий по уборке зданий

	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Размер баллов
1	Высокий уровень	Выполнение крупных ремонтных работ	От 1 до 10

	исполнительской дисциплины	Своевременное выполнение поручений заведующей	
2	Общественная нагрузка	Участие в субботниках	От 1 до 5

5.10.4.1. Для установления работникам премии по итогам работы за месяц ежемесячно не позднее 15 числа текущего месяца собирается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия)

5.10.4.2. Размер премии по итогам работы устанавливается в стимулирующих баллах. Сумма премии по итогам работы зависит от количества баллов, заработанных сотрудником.

5.10.4.3. Комиссия принимает решение о присуждении премии по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

5.10.4.4. Стоимость балла зависит от суммы стимулирующего фонда оплаты труда, направленного на премию по итогам работы за месяц, которая устанавливается отдельно по должностям педагогических работников и отдельно по должностям АУП, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала и общей суммы баллов, заработанных сотрудниками за конкретный период, исчисляется по следующей формуле:

1 балл = сумма фонда оплаты труда, направленная на премию по итогам работы за месяц / сумма баллов всех сотрудников за месяц

5.10.4.5. Секретарь комиссии в течение 2-х рабочих дней предоставляет протокол заседания для согласования заведующей МАДОУ детского сада № 10 «Вишенка» и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера премии по итогам работы за месяц.

5.10.4.6. На основании протокола Комиссии заведующая МАДОУ детского сада № 10 «Вишенка» в течение одного рабочего дня издает приказ об установлении премии по итогам работы за месяц.

5.10.4.7. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, руководитель структурного подразделения (старший воспитатель, завхоз, старшая медицинская сестра) представляет заведующей МАДОУ служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

5.10.4.8. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5.11. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной

нетрудоспособности и т.д.

5.12. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается заведующим Организации на основании протокола заседания Комиссии с учётом мнения профсоюзного комитета работников МАДОУ детский сад № 10 «Вишенка», в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением по распределению выплат стимулирующего характера.

Основными задачами комиссии являются:

оценка результатов деятельности работников МАДОУ в соответствии с критериями и материалами самоанализа;

рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией МАДОУ перечня работников – получателей стимулирующих выплат;

подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

Состав Комиссии утверждается приказом заведующей учреждением, но не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии включаются:

Председатель: -

заведующая

члены комиссии:

старший воспитатель МАДОУ;

председатель первичной профсоюзной организации;

члены коллектива, включённые в состав Комиссии путём выборов;

заведующая хозяйством.

Секретарь комиссии:

делопроизводитель.

Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию и выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

заместителям заведующей и иным работникам, подчинённых заведующему непосредственно, – по представлению заведующей Организации;

руководителям структурных подразделений Организации, и иным работникам, подчинённых заместителям заведующей, – по представлению заместителей заведующей Организации;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях Организации, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Организации.

5.13. Размер стимулирующих выплат может быть снижен частично или полностью по следующим причинам:

снижение качества работ, за которые были установлены стимулирующие выплаты от 10 до 90 %;

отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были установлены стимулирующие выплаты;

за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины) от 5 до 10 %,

невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению от 10 до 90%;

в случае обоснованных жалоб родителей на действия работника учреждения от 5 до 20%;

в случае наличия замечаний или предписаний контролирующих органов от 5 до 30%.

наличие дисциплинарного взыскания (замечания или выговора) 50%.

5.14. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.15. Выплаты молодым специалистам, поступившим на работу в муниципальные дошкольные образовательные организации, осуществляются ежемесячно, со дня поступления, первый год - в размере 2000 (две тысячи) рублей, второй и третий год - в размере 1000 (одна тысяча) рублей.

5.15.1. Молодыми специалистами считаются лица не старше 30 лет непосредственно (не позднее трех месяцев с начала учебного года в год окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования) после окончания образовательной организации высшего профессионального или среднего профессионального образования (независимо от формы получения образования), поступившие на работу по специальности впервые (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе).

5.15.2. Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение трех лет.

5.15.3. Статус молодого специалиста продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- 5.15.3.1. Призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу.
- 5.15.3.2. Направление на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы.
- 5.15.3.3. Поступление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации.
- 5.15.3.4. Предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
- 5.15.3.5. Заболевание, требующее длительного лечения.
- 5.15.4. Выплата осуществляется при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), учителя начальной школы - независимо от объема педагогической нагрузки.
- 5.15.5. Назначение средств осуществляется на основании приказа заведующей МАДОУ детского сада № 10 «Вишенка».
- 5.15.6. Выплаты производятся из средств стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Оплата труда работников МАДОУ детский сад № 10 «Вишенка», занятых на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

за специфику работы педагогическим и другим работникам;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

6.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплата устанавливается при наличии специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

6.3. 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 учётом

содержания и (или) объёма дополнительной работы и трудовым законодательством РФ.

6.4. 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 учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

6.5. Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

6.6. Наименование, условия и порядок выплат за специфику работы педагогическим и другим работникам МАДОУ детский сад № 10 «Вишенка» представлены в следующей таблице.

№ п/п	Критерии	Процент (сумма) ежемесячных выплат
1	2	3
1.	За работу в логопедических пунктах	20 %
2.	За работу в группах компенсирующей направленности для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15-20% *
3.	Работникам групп для детей –инвалидов с тяжелыми нарушениями центральной нервной системы «Особый ребенок» муниципальных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования	30%
4.	Руководителям учреждений, заместителям руководителей, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой, педагогическим работникам, помощникам воспитателя и младшим воспитателям муниципальных образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования	1000 руб.**
5.	Остальным работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования	500 руб.**
6.	Отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования, муниципальных	160 руб.***

* Конкретный перечень работников и конкретный размер выплаты определяется заведующей МАДОУ детского сада № 10 «Вишенка» по согласованию с профсоюзным органом в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии.

** Выплата работникам, занимающим соответствующую должность, производится пропорционально рабочей нагрузке и отработанному времени. При условии рабочей нагрузки, установленной свыше 1 ставки, выплата производится за 1 ставку.

*** К отдельным категориям работников относятся:

I. Педагогические работники (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед).

II. Учебно-вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя).

III. Медицинские работники (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра).

IV. Обслуживающий персонал (буфетчик, вахтёр, водитель мототранспортных средств, гардеробщик, грузчик, дворник, звукооператор, истопник, кастелянша, кладовщик, костюмер, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист насосных установок, машинист по стирке и ремонту спецодежды, машинист холодильных установок, мойщик посуды, оператор котельной (теплового пункта), оператор хлораторной установки, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий зелёного хозяйства, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений, рабочий по уходу за животными, плотник, столяр, садовник, слесарь-сантехник, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей, слесарь-электромонтажник, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, слесарь-электрик, слесарь по эксплуатации и ремонту оборудования, сторож (вахтёр), тракторист, уборщик служебных помещений, уборщик помещений бассейна, швея, электрик, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электроосветитель).

V. Выплата осуществляется исходя из объема рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

6.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет дополнительно 35 % от часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

6.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

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

7. Материальная помощь

7.1. Материальная помощь не оказывается работникам:

- находящимся на испытательном сроке (в случае попадания испытательного на часть квартала, если работник проработал весь квартал, материальная помощь выплачивается за отработанное время, исключая испытательный срок)
- уволенным (за исключением уволенных по окончанию срока трудового договора и в связи с уходом на пенсию).

Работникам, вышедшим из декретного отпуска или ушедших в декретный отпуск материальная помощь выплачивается.

7.2. Заведующей МАДОУ детского сада № 10 «Вишенка» материальная помощь выплачивается по приказу начальника управления образования или его заместителя (основание: личное заявление)

7.3. Основание для выплаты материальной помощи работникам МАДОУ детский сад № 10 «Вишенка» является приказ заведующей МАДОУ детский сад № 10 «Вишенка» и личное заявление работника.

7.4. При наличии экономии средств фонда оплаты труда материальная помощь может быть оказана работнику в следующих случаях:

1. в связи со смертью члена семьи (супруга, детей, родителей);
2. в связи с тяжелым материальным положением (в случае болезни и связанным с нею приобретением платных медицинских услуг);
3. в связи с возникшими чрезвычайными обстоятельствами, требующие финансовой помощи (наводнение, землетрясение и т.д.).

В связи со смертью работника материальная помощь выплачивается по заявления члена его семьи, который понес расходы по проведению похорон.

Материальная помощь работникам оказывается на основании личного заявления по решению комиссии и директора МАДОУ детский сад № 10 «Вишенка».

Материальная помощь заведующему учреждению выплачивается по приказу начальника управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск.

Материальная помощь работнику выплачивается по заявлению с приложением соответствующих документов, подтверждающих указанные выше случаи.

8. Штатное расписание

8.1. Заведующая МАДОУ детский сад № 10 «Вишенка» формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда по согласованию с управлением образования администрации муниципального образования город Новороссийск.

8.2. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом Организации.

8.3. 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.

8.4. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Настоящее положение об оплате труда вступает в силу со дня его утверждения и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 01.04.2019 г.

Принято на общем собрании трудового коллектива
МАДОУ детского сада № 10 «Вишенка»
протокол общего собрания № 16 от «01» апреля 2019 г.

Распределение профессий рабочих учреждений по квалификационным уровням
(пример)

Квалификационный разряд работ	Наименование должности
1 разряд работ в соответствии с ЕТКС	Кладовщик, дворник
2 разряд работ в соответствии с ЕТКС	Повар, рабочий по уборке зданий, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию
3 разряд работ в соответствии с ЕТКС	Машинист по стирке
4 разряд работ в соответствии с ЕТКС	Плотник
5 разряд работ в соответствии с ЕТКС	Слесарь-электрик
6 разряд работ в соответствии с ЕТКС	Слесарь-сантехник
7 разряд работ в соответствии с ЕТКС	Слесарь-ремонтник
8 разряд работ в соответствии с ЕТКС	Слесарь-ремонтник

Некоторые должности имеют разрядность разную «от» и «до»:

- Повар – разряд может быть от 2 до 6 в зависимости от квалификации;
- Слесарь-сантехник – разряд может быть от 2 до 6 в зависимости от квалификации;
- Плотник – разряд может быть от 2 до 6 в зависимости от квалификации;
- Слесарь-электрик – разряд может быть от 1 до 6 в зависимости от квалификации;
- Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий - разряд может быть от 2 до 4 в зависимости от квалификации;
- Уборщик производственных и служебных помещений – разряд может быть от 1 до 2 в зависимости от квалификации;
- Садовник – разряд может быть от 1 до 2 в зависимости от квалификации;
- Слесарь-ремонтник – разряд может быть от 2 до 8 в зависимости от квалификации;

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	агент, агент по снабжению, архивариус, дежурный (по общежитию и другое), дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, инкассатор, калькулятор, кассир,	0,00

	комендант, копировщик, маркировщик, машинистка, нарядчик, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, статистик, стенографистка, табельщик, таксировщик, учетчик, чертежник, эвакуатор, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	0,02
2. Межотраслевые должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	администратор, диспетчер, инспектор, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник (всех наименований), товаровед	0,00
2 квалификационный уровень	заведующая машинописным бюро, заведующая архивом, заведующая бюро (справочным), заведующая бюро пропусков, заведующая камерой хранения, заведующая канцелярией, заведующая комнатой отдыха, заведующая копировально-множительным бюро, заведующая складом, заведующая фотолабораторией, заведующая хозяйством, заведующая экспедицией	0,04
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	0,04
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	0,07
3 квалификационный уровень	заведующая общежитием, заведующая прачечной, заведующая производством (шеф-повар), заведующая столовой, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего	0,15
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	0,13
4 квалификационный уровень	заведующая виварием, мастер участка (включая старшего), механик (гаража)	0,17
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	0,15
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующая) мастерской, начальник смены (участка), начальник цеха (участка)	0,2

3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (всех наименований), конструктор, корректор, математик, менеджер (всех наименований), переводчик, переводчик-дактилолог, переводчик синхронный, программист, психолог, социолог, специалист, специалист гражданской обороны, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по охране труда, специалист по связям с общественностью, сурдопереводчик, технолог, физиолог, электроник, экономист (всех наименований), художник, юрисконсульт	0,00
2 квалификационный уровень	должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	0,07
3 квалификационный уровень	должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	0,1
4 квалификационный уровень	должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	0,2
5 квалификационный уровень	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	0,3
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
1 квалификационный уровень	начальник отдела, начальник штаба гражданской обороны, руководитель службы охраны труда	0,00
2 квалификационный уровень	главный* (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик, технолог)	0,1
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующая) филиала, другого обособленного структурного подразделения	0,2