

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ  
ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МБДОУ ДС КВ № 22  
на 2018-2021 г.г.**

п.Стрелка

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ ДС КВ № 22  
С.А.Олейник

УТВЕРЖДАЮ  
Руководитель  
МБДОУ ДС КВ № 22  
Т.А.Вовк  
11 мая 2018г

**Положение  
об оплате труда и стимулировании работников  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детский сад комбинированного вида № 22 пос. Стрелка  
муниципального образования Темрюкский район**

**Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда и установления выплат стимулирующего характера работников (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края в целях совершенствования оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 22 пос. Стрелка муниципального образования Темрюкский район, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 22 пос. Стрелка муниципального образования Темрюкский район (далее по тексту МБДОУ ДС КВ № 22), устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МБДОУ ДС КВ № 22 с учетом мнения профсоюзного комитета устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников. Настоящее Положение принимается Советом МБДОУ ДС КВ № 22, согласовывается с профсоюзной организацией МБДОУ ДС КВ № 22, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.3 Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов, тарифных ставок;
- порядок, условия установления и размеры выплат доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий, а также их соотношение между отдельными категориями работников.

1.4. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;

Перечня видов выплат стимулирующего характера.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер должностного оклада, ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. 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, муниципального образования Темрюкский район, коллективным или трудовым договором.

1.7. Оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.

1.8. Оплата труда работников МБДОУ ДС КВ № 22 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной системе учреждения на соответствующий финансовый год.

1.9. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников, предпринимаемый соответствующим главным распорядителем средств муниципального бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых им государственных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

## **2. Порядок и условия оплаты труда руководителей, специалистов и служащих**

2.1. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится по должностным окладам. Должностные оклады устанавливаются работодателем в соответствии с должностью и квалификацией работника, и фиксируются в штатном расписании.

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает должностные оклады, ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставки заработной платы, установленному по профессиональной квалификационной группе образует новый оклад. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням отражены в таблице:

**Размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам  
должностных окладов, ставок заработной платы  
работников, по профессиональным квалификационным  
группам МБДОУ ДС КВ № 22**

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты
2.3.1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала.	
2.3.1.2.	- заведующий хозяйством; - младший воспитатель;	0,00
2.3.2.	Должности работников младшего обслуживающего персонала	
2.3.2.1.	- повар; - сторож; - дворник; - машинист по стирке и ремонту спец. одежды, белья;	0,00
2.3.3.	Должности педагогических работников	
2.3.3.1.	1 – квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	0,00
2.3.3.2.	2 – квалификационный уровень:	0,08
2.3.3.3.	3 – квалификационный уровень: воспитатель;	0,09
2.3.3.4.	4 – квалификационный уровень: старший воспитатель;	0,10
	Учитель-логопед	

2.4. 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 постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

**3. Порядок и условия установления выплат  
компенсационного характера**

3.1. Оплата труда работников МБДОУ ДС КВ № 22, занятых на работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (должностными окладами). Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливается работодателем на основании данных специальной оценки условий труда (до 12%) (ст.147 ТК РФ). Педагогическим работникам за обучение на основании

медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья до 20%.

3.2. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

3.2.1. **Выплата за работу с вредными условиями труда** устанавливается в соответствии со ст.147 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

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

3.2.2. **Выплата за совмещение должностей** устанавливается работнику при совмещении им должностей.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

3.2.3. **Выплата за расширение зон обслуживания** устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

3.2.4. **Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника** без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (**ст.151 ТК РФ**). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.5. **Выплата 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. Минимальный размер доплаты – 35% части должностного оклада за час работы работника. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.2.6. **Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни** производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер выплаты составляет:

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

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

3.2.7. **Выплата за сверхурочную работу** составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст.152 ТК РФ).

3.2.8. Выплата 25% педагогическим работникам за работу в сельской местности (Постановление Главы администрации Краснодарского края № 1218 от 27.11.2008г. « О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края»).

*Приложение № 1  
к положению об оплате труда и  
стимулировании работников  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения детский сад  
комбинированного вида № 22  
пос. Стрелка муниципального  
образования Темрюкский  
район*

**ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ  
работникам МБДОУ ДС КВ № 22**

№ п/п	Критерии повышения	Размер выплаты в % от оклада, в рублевом выражении	основание
3.2.8	Выплата за работу с вредными условиями труда: Младший воспитатель-4 Повар – 2 Воспитатель – 7 Заведующий – 1 Музыкальный руководитель - 1	4%	Ст. 147 ТК РФ
3.2.8.1	Выплата за увеличение объема работы или исполнение дополнительных обязанностей.	По соглашению сторон	Ст. 151 ТК РФ
3.2.8.2	Выплата за работу в ночное время	35% (за каждый час работы в ночное время)	ТК РФ
3.2.8.3	Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (заведующий, старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре)	115 (ста пятнадцати) рублей за ставку заработной платы	<i>(Постановление Главы администрации муниципального образования Темрюкский район №2200 от 06.12.2013г.</i>
3.2.8.4	Доплата педагогическим и руководящим работникам за	15-20%	ТК РФ

	специфику работы с детьми ОВЗ		
3.2.8.5	Доплата младшим воспитателям за специфику работы с детьми ОВЗ	15%	ТК РФ
3.2.8.6	Педагогическим работникам за работу в сельской местности	25%	ТК РФ

3.3. Работникам моложе 18 лет с сокращенной продолжительностью ежедневной работы выплачивается заработная плата как работникам соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

3.4. На период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям, за ними сохраняется средний месячный заработок (ст.187 ТК РФ).

3.5. За счет экономии (при наличии денежных) средств организации могут быть предусмотрены следующие выплаты:

3.6. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

3.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу, ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), отработанному времени.

#### **4. Виды стимулирующих выплат**

4.1. В фонде оплаты труда на выплаты стимулирующего характера предусмотрена стимулирующая (надтарифная) часть .

4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МБДОУ ДС КВ № 22 в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

4.3. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников дошкольного учреждения, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.4. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы,

по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

4.5. В Положении об оплате и стимулировании труда работников МБДОУ ДС КВ № 22 предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент. Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

4.6. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 – при наличии первой квалификационной категории.

4.7. В целях повышения качества деятельности работников Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МБДОУ ДС КВ № 22 предусмотрено установление следующих видов выплат стимулирующего характера (приложение №2)

*Приложение № 2  
к положению об оплате труда и стимулировании  
работников муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
детский сад комбинированного вида № 22 пос. Стрелка  
муниципального образования Темрюкский район*

**2.1. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ПОСТОЯННЫХ (ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ) ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА отдельным категориям работников в пределах фонда оплаты труда, за счет стимулирующей части фонда оплаты труда**

Должность	Основание	% к окладу
Младший воспитатель	- за участие в проведении непосредственно образовательной деятельности, организуемой воспитателем (мытьё игрушек, уборка музыкального зала, лестничной клетки, присмотр за подгруппой детей во время занятий)	до 35 %
Машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья	- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (помощь в организации режимных моментов в 1-й младшей группе, за уборку уличного санузла)	до 50%
Дворник	- за сложность, интенсивность и напряжённость выполняемой работы с учетом времени года (гололед, снегопад, листопад и другие погодные условия), - за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (содержание складских помещений пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН, генеральную уборку продуктовых цехов, складов, холодильного оборудования)	до 50%
Повар	- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (транспортировка продукции со склада, разгрузка продукции при приеме)	до 50%
Заведующий хозяйством	- за выполнение работ не связанных с основной деятельностью (исполнение общественной нагрузки), за выполнение планового и предупредительного ремонта детского инвентаря и оборудования	до 50%

**2.2. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА Для всех категорий работников МБДОУ ДС КВ № 22**

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада, в рублевом выражении
1	Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию: - при наличии высшей квалификационной категории - при наличии первой квалификационной категории	0,15(15%) 0,10 (10%)
2	Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за учёную степень, почётное звание: - за учёную степень кандидата наук или за почётное звание «Заслуженный», «Народный» - за учёную степень доктора наук Повышающий коэффициент за учёную степень, почётное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение	0,10 (10%) 0,15 (15%)
3	Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы в ДОУ: при выслуге лет от 1 до 5 лет при выслуге лет от 5 до 10 лет при выслуге лет от 10 лет	5 % 10 % 15 %
4	За участие в конкурсах, педагогических выставках, семинарах, методических объединениях мероприятий для детей и работников - на уровне учреждения - на уровне района - на уровне края	30% 50% 100%
5	Производить ежемесячную доплату стимулирующего характера в размере 3000 руб. отдельным наиболее значимым категория ДОУ – педагогическому персоналу, заведующей, старшему воспитателю, учителю-логопеду, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, воспитателям за ставку заработной платы пропорционально отработанному времени.	3000 руб.
6	Производить стимулирующие выплаты всем педагогическим работникам и отдельным категориям работников в размере 3000 рублей (учебно-вспомогательный персонал: младший воспитатель, дворник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, сторож) за ставку заработной платы пропорционально отработанному времени	3000руб.
7	За оказание своевременной и качественной первой помощи работникам и воспитанникам.	до 10%

8	<b>Стимулирующие надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения:</b> - за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) - за сложность, интенсивность и напряжённость выполняемой работы.	до 200% до 200%
9	За проведение работы в микрорайоне учреждения с целью увеличения контингента воспитанников (проведение подворовых обходов и т.д.)	до 100%
10	За правильное ведение трудовых книжек и т.д.	30%
11	За исполнение общественной нагрузки (подготовка к разным мероприятиям и т.д.)	до 200%
12	За эстетическое оформление предметно-развивающей среды групповых комнат и специальных помещений с учетом санитарных норм	до 100%
13	За выполнение косметического ремонта учреждения силами работников учреждения	до 200%
14	За высокий уровень организации кадровой работы в учреждении	до 50%
15	За организацию работы по социальной защите работников; участие в разработке нормативно-правовой документации и т.д. ( председателю ПК)	до 100%
16	За высокое профессиональное мастерство при проведении аварийно-восстановительных работ.	до 100%
17	ответственному за подготовку и ведение пенсионных дел оформление и сдача отчетности	30%
18	За своевременную и качественную подготовку учреждения к новому учебному году, осенне-зимнему, летнему периоду.	до 200%
19	Ответственному за охрану труда, ведение документации и сдача отчетности.	до 50%
20	За качественное ведение документации и проведение инструктажей	до 50%
21	За организацию контроля и работы за состоянием охраны труда и реализации предложений по их улучшению для включения в коллективный договор.	до 100%
22	за образцовое содержание в соответствии с санитарными нормами закреплённого участка на территории учреждения, закреплённых помещений, за озеленение территории	до 100%
23	За качественный и своевременный контроль за организацией питания в учреждения (комиссии по питанию)	20%
24	За своевременное информирование администрации и служб МЧС при угрозе целостности имущества	20%
25	За образцовое содержание прилегающего участка к территории учреждения	200%

26	Своевременное и качественное проведение работ по наведению порядка на территории учреждения при обильных снегопадах, ветрах и др.	200%
27	За ведение личных дел работников, детей, своевременно вносимые изменения и дополнения связанные с трудовой деятельностью.	30%
28	За выполнение обязанностей контрактного управляющего	100%
29	За работу не входящую в круг обязанностей (за помощь в организации режимных моментов первой младшей группе ежедневно, за участие в субботниках, уборка территории возле мусорных контейнеров, за уборку надворного туалета, за уборку кабинетов, за уборку навесов для детей во все времена года, за плановый и предупредительный ремонт детского и игрового инвентаря на участках детского сада и т.д.).	до 200%
31	За своевременную и качественную подготовку к лицензированию и обеспечение нормативно-правовой базы	До 100 %
	своевременную сдачу отчетности в центр занятости	до 20%
<b>Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</b>		
32	<b>При премировании учитываются:</b> - выплата за высокие показатели результативности; - выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки; - выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения); - выплаты за сложность, напряжённость и специфику выполняемой работы; - другие выплаты	До 200 %

## **2.2. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ВОСПИТАТЕЛЯМ МБДОУ ДС КВ № 22**

№ п/п	Доплаты и надбавки	в % от оклада
1	Положительная динамика количества дней пребывания детей в группе (на основе анализа табеля посещаемости)	до 50%
2	Отсутствие детского травматизма при организации образовательного процесса	до 30%
3	Участие в проведении комплексных мероприятий, способствующих укреплению здоровья, психофизическому развитию детей, в проведении пропаганды здорового образа жизни;	до 30%
4	За применения в образовательном процессе здоровье сберегающих технологий	до 30%

5	За участие в разработке основной общеобразовательной программы образовательной организации в соответствии с ФГОС ДО	до 100%
6	за внедрение ФГОС ДО в образовательный процесс	до 100%
7	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды):	до 50%
8	За участие в разработке программы развития ДОУ	до 100%
9	Наличие портфолио на каждого воспитанника группы и постоянное его пополнение.	до 30%
10	за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения	до 70%
11	Обобщение и распространение передового педагогического опыта.	до 100%
12	<b>Особый вклад в развитие Учреждения:</b> Организация деятельности воспитанников ДОУ в социально - значимых проектах, акциях, мероприятиях, групповых и индивидуальных учебных проектах воспитанников. Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях: - на уровне Учреждения; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	до 30% до 50% до 100%
13	Повышение квалификации на обучающих семинарах, вебинарах, дистанционных и модульных курсах	до 30%
14	-за высокий уровень образовательной деятельности с использованием активных методов обучения, применение компьютерных технологий, технических средств обучения; -Проведение занятий с детьми с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и пр.	до 30% до 30%
15	<b>Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:</b> -Написание планов работы в электронном виде. -Составление презентаций опыта работы в электронной форме. -Наличие публикаций в СМИ.	до 30%
16	За работу в системе сетевой город образования( ведение электронного документооборота информационно-	до 50%

	аналитической базы образовательного процесса)	
17	За ведение сайта ДООУ (систематическое обновления информации)	до 50%
18	<b>Трансляция педагогического опыта:</b> Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы): -Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.). -Участие в конкурсах педагогического мастерства, проведение мастер-классов на муниципальном уровне; -Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне.	до 20%  до 30% до 50% до 100%
19	за своевременное обновление и актуальность содержания информационных стендов для родителей, папок – передвижек	до 20%
20	Работа по привлечению детей, родителей (законных представителей) по организации клубной работы, экскурсий, походов и прочее (количество детей, родителей)	до 50%
21	За воспитание и обучение детей – инвалидов. Реализация индивидуального плана работы с ребенком-инвалидом, посещающим дошкольную группу.	до 50%
22	Результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами : -от 75% с положительной динамикой; -от 50 до 74 – с положительной динамикой	до 50% до 30%
23	За работу педагогов в психолого-педагогическом консилиуме ДООУ , и участие в комиссии ПМПК района	до 30%
24	Высокий уровень взаимодействия с родителями, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	до 30%
25	Работа с семьями группы риска, детьми- инвалидами	до 50%
26	Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка.	до 50%
27	Обеспечение своевременной оплаты родителей за присмотр и уход за ребёнком в ДООУ; отсутствие задолженностей	до 20%
28	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей (благодарственные письма, публикации положительного содержания в средствах массовой информации о педагогах дошкольного образовательного учреждения).	до 20%
29	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультативными пунктами,	до 30%

	творческой группой, выполнение функций администратора сайта, корреспондента, ведение электронного табеля, благоустройство территории, косметический ремонт групповых ячеек и т.д.)	
--	--	--

### 2.3. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ МБДОУ ДС КВ № 22

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада
1	За разработку основной общеобразовательной программы образовательной организации в соответствии с ФГОС	до 100%
2	За внедрение ФГОС ДО в образовательный процесс	до 50%
3	-За высокий уровень организации аттестации педагогических работников -Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую категории по новой форме	до 50% до 30%
4	За высокий уровень организации кадровой работы в учреждении ( <b>Ведение табеля учета рабочего времени педагогических работников, рациональная расстановка пед. кадров по замене.</b> )	до 30%
5	За качественный и своевременный контроль за организацией питания в учреждение	до 50%
6	За разработку и проведение мероприятий по предупреждению дорожно - транспортных происшествий	до 50%
7	Организация инновационной деятельности педагогических работников, в т.ч. проектной деятельности	до 30%
8	Организация работы по взаимодействию с учреждениями образования и культуры, ГИБДД.	до 100%
9	Организация разработки индивидуальных программ сопровождения детей с особыми образовательными потребностями.	до 30%
10	Руководство работой консилиума, качественное и своевременное оформление документации на ПМПК.	до 100%
11	Организация конкурсов, мастер-классов на уровне учреждения.	До 100%
12	Организация наставничества для начинающих воспитателей	до 20%
13	Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах -на муниципальном -региональном или федеральном уровне.	до 30% до 50%
14	<b>Особый вклад в развитие Учреждения:</b> Организация мероприятий, повышающих авторитет и	до 100%

	имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей). Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения.	
15	Подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада: Освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ.	до 50%
16	Своевременное обновление информации на сайте дошкольного образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства ежемесячно	до 100%
17	<b>Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:</b> Ведение документации в электронном виде. Составление презентаций о работе учреждения. Наличие публикаций в СМИ	до 200%
18	За работу в системе сетевой город образования( ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы образовательного процесса)	до 50%
19	<b>Взаимодействие с семьями воспитанников:</b> Совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям.	до 100%
20	Отсутствие замечаний контролирующих органов.	до 30%
21	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие действующего педагогического совета, методического объединения; отчетов о результатах самообследования деятельности учреждения; органов самоуправления и т.д.)	до 30%
22	Методическое сопровождение услуг дошкольного образования детям, не посещающим дошкольное образовательное учреждение	до 30%
23	Создание в ДООУ условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования	до 200%
24	Результативное зафиксированное личное участие в конкурсах (победители, лауреаты). - всероссийский уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень. - заочные:	до 75% до 50% до 30% до 10%
25	Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.	до 75%

	- всероссийский уровень; - региональный уровень; - муниципальный уровень.	до 50% до 30%
26	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри конкурсов; творческих лабораторий, руководство муниципальным методическим объединением	до 30%
27	Внедрение инновационной и экспериментальной деятельности	до 100%
28	Эффективность и качество исполнения управленческих решений. Интенсивность и напряженность работы. Ведение общественной работы.	до 30%
29	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий и прочее, применяемых в воспитательно-образовательном процессе, руководство методическими объединениями, консультативными пунктами и т.д.	до 100%

#### **2.4. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА учителя-логопеда МБДОУ ДС КВ № 22**

<b>№ п/п</b>	<b>Доплаты и надбавки</b>	<b>В % от оклада</b>
1	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды).	до 50%
2	Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп общеразвивающей направленности по развитию детей.	до 50%
3	Участие в пополнении портфолио на каждого воспитанника.	до 50%
4	Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения.	до 30%
5	За работу в психолого-педагогическом консилиуме ДОУ, участие в комиссии ПМПК	до 100%
6	Выпуск из группы по общеразвивающей программе обучения в школе (на основании заключений ПМПК по выпуску детей): - 100% выпускников (из группы для детей с тяжелыми нарушениями речи);	до 100%
7	<b>Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:</b> Написание планов работы в электронном виде. Составление презентаций опыта работы в электронной форме. Наличие публикаций в СМИ.	до 30%

8	<b>Трансляция педагогического опыта:</b> Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.). Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне; Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).	до 50% до 50% до 100%
9	<b>Особый вклад в развитие Учреждения.</b> Персональное участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, выставки, дни открытых дверей).	до 100%
10	Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках: - на уровне Учреждения; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	до 30% до 50% до 75%
11	Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка.	до 30%
12	Интенсивность и напряженность работы (участие в утренниках, праздниках, уборках, субботниках, ремонте и др.).	до 30%
13	Участие в опытно-экспериментальной работе	до 50%
14	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий и прочее, применяемых в воспитательно-образовательном процессе	до 100%
15	использование занятий с детьми мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и пр.	до 50%
16	Высокий уровень взаимодействия с родителями, высокий уровень решения конфликтных ситуаций (Наличие благодарственных писем от родителей с указанием конкретных заслуг или за проведенное мероприятие)	до 30%
17	Работа с семьями и детьми группы риска, детьми-инвалидами	до 100%
18	Повышение квалификации на обучающих семинарах, вебинарах, дистанционных и модульных курсах	до 50%
19	За работу в системе сетевой город образования( ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы образовательного процесса)	до 30%
20	За ведение сайта ДООУ (систематическое обновления информации)	до 30%

**2.5.ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА Музыкального руководителя МБДОУ ДС КВ № 22**

№	Доплаты и надбавки	В % от
---	--------------------	--------

п/п		оклада
1	Эффективная работа с родителями: выполнения плана мероприятий по работе с родителями в полном объеме; организация эффективных форм работы (отзывы родителей, благодарственные письма о проведенных мероприятиях) отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей).	до 30%
2	Инновационная работа педагога: участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, использование в воспитательно-образовательном процессе собственных разработок, программы развития ДОУ.	до 50%
3	Результативное обобщение и распространение педагогического опыта на муниципальном уровне: выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия,	до 30%
4	размещение методических материалов на сайтах и в сетевых сообществах.	до 30%
5	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) на краевом уровне на муниципальном уровне на внутри садовом уровне	до 75% до 50% до 30%
6	Результативность работы педагога с детьми: уровень освоения детьми образовательной программы (положительная динамика освоения детьми образовательной программы по результатам мониторинга); участие воспитанников в творческих конкурсах (участие и достижения) на муниципальном и внутри садовском уровне	до 50%
7	Наличие публикаций в печати о собственном опыте работы, методические, дидактические материалы	до 50%
8	Содержание в надлежащем виде рабочего места и музыкального зала, активное участие в подготовке и оформлении зала для проведения утренников и развлечений.	до 30%
9	Зафиксированное участие педагога в разработке основной общеобразовательной программы	до 100%
10	Инновационная образовательная деятельность по работе с детьми: а) презентация инновационного и актуального педагогического опыта на конференциях, семинарах, мастер-классах, педагогических чтениях, ММО; б) участие в инновационной и опытно-экспериментальной работе.	до 100%
11	Отсутствие детского травматизма при организации образовательного процесса, отсутствие нарушений охраны	до 50%

	труда.	
12	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри конкурсов; творческих лабораторий.	до 30%
13	Повышение квалификации на обучающих семинарах, вебинарах, дистанционных и модульных курсах	до 50%
14	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий и прочее, применяемых в воспитательно-образовательном процессе	до 50%
15	проведение занятий с детьми с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и пр.	до 30%
16	Участие в пополнении портфолио на каждого воспитанника.	до 20%
17	Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка.	до 30%
18	За работу в системе сетевой город образования( ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы образовательного процесса)	до 50%

#### **4.6. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА Инструктора по физической культуре МБДОУ ДС КВ № 22**

<b>№ п/п</b>	<b>Доплаты и надбавки</b>	<b>В % от оклада</b>
1	Эффективная работа с родителями по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий: -отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей); -Организация эффективных форм работы (отзывы родителей, благодарственные письма о проведенных мероприятиях)	до 50%
2	Инновационная работа педагога: -участие в экспериментальной работе, -работа в творческих группах,	до 50%
3	Результативное обобщение и распространение педагогического опыта на муниципальном уровне: -выступления на конференциях, форумах, семинарах, -открытые занятия, -размещение методических материалов на сайтах и в сетевых сообществах.	до 100%
4	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) на краевом уровне на муниципальном уровне на уровне учреждения	до 75% до 50% до 30%
5	Содержание в надлежащем виде рабочего места и физкультурного зала, активное участие в оформлении физкультурного зала и проведении спортивных праздников.	до 30%

6	Отсутствие травматизма воспитанников.	до 100%
7	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды).	до 100%
8	Коррекционно-развивающая оздоровительная работа с детьми.	до 100%
9	Участие в пополнении портфолио на каждого воспитанника.	до 100%
10	<b>Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:</b> Написание планов работы в электронном виде. Составление презентаций опыта работы в электронной форме. Наличие публикаций в СМИ.	до 100%
11	<b>Трансляция педагогического опыта:</b> -Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.). -Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне; -Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).	до 30% до 50% до 75%
12	Консультирование семей, воспитывающих детей на дому, по вопросам воспитания и развития ребенка.	до 30%
13	<b>Особый вклад в развитие Учреждения.</b> Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, недели здоровья). Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях: - на уровне Учреждения; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	до 30% до 50% до 75%
14	За работу в системе сетевой город образования( ведение электронного документооборота информационно-аналитической базы образовательного процесса)	до 100%
15	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий и прочее, применяемых в воспитательно-образовательном процессе	до 100%
16	проведение занятий с детьми с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и пр.	до 50%
17	Повышение квалификации на обучающих семинарах, вебинарах, дистанционных и модульных курсах	до 30%

**2.7. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА младшего воспитателя МБДОУ ДС КВ № 22**

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада
1	<b>Сохранность в группе оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды (на основании результатов внутреннего контроля):</b> - отсутствие битой и сколотой посуды; - бережливое отношение к электроприборам, мебели, спец.одежде.	до 30%
2	- присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и других совещаний воспитателей;	до 30%
3	За активное участие в воспитательно - образовательной работе в группе: - участие в детских праздниках и развлечениях; - помощь педагогу в подготовке материала к занятию, в изготовлении поделок к праздникам;	до 100%
4	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, администрации	до 30%
5	За соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения.	до 30%
6	За сезонную работу, непосредственно не входящую в круг основных обязанностей( уборка снега, листьев, травы; посадка и полив цветов).	до 50%
7	Оказание помощи воспитателю в организации здоровьесберегающих технологий (закаливание, утренняя гимнастика и др.) Оказание помощи в организации оздоровительных мероприятий детей.	30%
8	Участие в создании и сохранении развивающей среды.	до 100%
9	За проглаживание белья и спецодежды.	до 50%
10	Работа в группе с превышением нормативной численности детей (по факту).	до 100%

**2.8. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА Заведующего хозяйством МБДОУ ДС КВ № 22**

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада
1	Высокое качество подготовки, организации и выполнения ремонтных работ. Контроль за качественным выполнением обслуживающим персоналом заявок на выполнение текущего ремонта.	до 100%

2	контроль за экономией энергии, водопотребления, газоснабжения за внедрение энергосберегающих технологий	до 50%
3	За организацию и проведение ежемесячной тренировочной эвакуации по пожарной эвакуации и антитеррористической. Ведение протокольной документации.	50%
4	Своевременное, качественное проведение мероприятий по охране жизни и здоровья воспитанников.	до 30%
5	Своевременное предотвращение аварийных ситуаций	до 100%
6	За выполнение работы, не входящей в круг обязанностей (за сбор информации, подготовка документации по закупочной деятельности для аукционов ежемесячно и т.д.)	До 100%
7	За привлечение спонсоров для укрепления материально-технической базы.	200%
8	За ведение документации и проведение инструктажей.	100%
9	за сложность и напряженность в работе: -выезд в бухгалтерию для сдачи отчетности по питанию и т.д.	200%
10	за своевременное и качественное составление установленной отчетности и ведение документации по складу питания	50%
11	За высокий уровень исполнительской деятельности (своевременное заключение договоров с поставщиками, подготовку отчетов, заполнение журналов и ведение отчетной документации, своевременную доставку продуктов питания).	до 50%
12	За обеспечение своевременного и качественного контроля за санитарным состоянием в групповых блоках, пищеблоке и других производственных помещениях, складах, прилегающей территории и т.д.	до 50%
13	Содержание в санитарном состоянии складских помещений	20%
14	Ответственному за тепловое хозяйство и оборудование в газовой котельной.	30%

## **2.9. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА** Машиниста по стирке и ремонту спец.одежды, белья МБДОУ ДС КВ № 22

<b>№ п/п</b>	<b>Доплаты и надбавки</b>	<b>В % от оклада</b>
------------------	---------------------------	--------------------------

1	за качественное выполнение работ по сохранности мягкого инвентаря	30%
2	за выполнение работ по вторичному использованию мягкого инвентаря	до 20%
3	За качественную стирку и рациональное использование моющих средств.	10%
4	За правильное использование оборудования в соответствии с инструкциями по эксплуатации и его сохранность.	20%
5	качественная стирка и глажение белья	до 30%
6	За соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения.	до 30%
7	за стирку белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств	до 50%
8	эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм в период карантинных мероприятий	до 30%
9	ремонт мягкого инвентаря и спец. одежды	до 100%
10	хранение и уход костюмов для мероприятий	до 50%

**2.10. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА дворника МБДОУ ДС КВ № 22**

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада
1	За соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения.	до 50%
2	Образцовое содержание участка ДОУ.	до 30%
3	Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО	20%
4	За дизайн и обновление территории, участков	до 50%
5	За уровень сохранности имущества, находящегося на территории ДОУ.	до 30%
6	Уборка прилегающей по периметру территории на расстоянии 1 метр от забора.	до 50%
7	за уборку уличного туалета	30%
8	Своевременная уборка сухостойных деревьев и качество полива газонов и цветников.	до 30%

**2.11. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА сторожу МБДОУ ДС КВ № 22**

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада
-------	--------------------	---------------

1	За осуществление сохранности зданий, сооружений, имущества, организацию их безаварийного функционирования.	до 100%
2	Обеспечение сохранности материальных ценностей в помещениях ДОУ, отсутствие хищений, краж.	до 50%
3	За соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения.	до 50%
4	За качественную работу пропускного режима	20%
5	Своевременность оповещения при возникновении ЧС.	до 30%
6	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства	до 50%

## **2.12. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА повару МБДОУ ДС КВ № 22**

№ п/п	Доплаты и надбавки	В % от оклада
1	Выполнять вспомогательные работы при изготовлении блюд и кулинарных изделий.	до 50%
2	За соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения.	до 30%
3	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды, спец. одежды.	до 50 %
4	Соблюдение графика выдачи пищи на группы в соответствии с режимом дня.	до 30%
5	За высокий температурный режим в летний период	до 100%
6	За работу в условиях, связанных с немеханизированным ручным трудом (отсутствие необходимого технологического оборудования на пищеблоке).	45%

## **5. Порядок установления стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий)**

5.1. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МБДОУ ДС КВ № 22 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных образовательных учреждений.

5.2. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по мере возникновения экономии фонда оплаты труда.

5.3. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего МБДОУ ДС КВ № 22. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (Приложение № 3).

- 5.4. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.
- 5.5. Председатель комиссии предоставляет протокол заседания для согласования руководителю МБДОУ ДС КВ № 22.
- 5.6. На основании протокола Комиссии заведующий МБДОУ ДС КВ № 22 в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.
- 5.7. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам МБДОУ ДС КВ № 22 осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.
- 5.8. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу заведующему детским садом за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются приказом органа управления образования с учетом оценки деятельности учреждения и личного вклада в развитие системы образования.
- 5.9. Размер стимулирующей надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу по одному или нескольким основаниям. Максимальный размер 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.
- 5.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально объему педагогической работы, отработанному времени.

## **6. Порядок и условия премирования.**

- 6.1. Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.
- 6.2. Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.
- 6.3. Единовременное премирование работников МБДОУ ДС КВ № 22 проводится при наличии средств в фонде заработной платы.
- 6.4. Педагогические работники ДОУ, административно-управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.
- 6.5. Предложение о виде премирования выносит заведующий, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы и с учетом мнения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера МБДОУ ДС КВ № 22.
- 6.6. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МБДОУ ДС КВ № 22 оформляет приказом.
- 6.7. Основными условиями премирования являются:  
-строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка МБДОУДС КВ № 22, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

6.8. Премия выплачивается в начале месяца, следующего за отчетным периодом.

6.9. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий временной нетрудоспособности и т.д.

6.10. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера в МБДОУ ДС КВ № 22 установлены премии:

- премия по итогам работы;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы и др.

6.11. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается:

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

Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия не ограничена.

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

6.12. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

6.13. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении. Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

6.14. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование к праздничным и юбилейным датам за добросовестный и многолетний труд.

6.15. Премии к юбилеям работы в МБДОУ ДС КВ № 22, ко дню рождения выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.

6.16. Работодатель (или уполномоченное работодателем лицо) имеет право лишить работника полностью или частично премии в случаях, указанных в п.6.20.

6.17. Лишение или снижение размера премии оформляются приказом руководителя с обязательным указанием причины, и производится за тот расчетный период, в котором был совершен проступок.

6.18. 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, старший воспитатель, заведующий хозяйством, представляет заведующему МБДОУ ДС КВ № 22 служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

6.19. Представление на начисление премии в пониженном размере, а также на не начисление премии в случае систематического нарушения обязанностей, предусмотренных п.6.20. настоящего Положения, должно содержать ссылки на приказы, распоряжения, докладные записки, акты и другие документы о допущенных в данном периоде нарушениях указанных обязанностей.

6.20. Настоящим положением определен примерный перечень производственных упущений, нарушений дисциплины, за которые производится снижение или лишение премии, а так же размер снижения премии (в процентах).

## **ПЕРЕЧЕНЬ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ УПУЩЕНИЙ, НАРУШЕНИЙ ДИСЦИПЛИНЫ, ЗА КОТОРЫЕ ПРОИЗВОДИТСЯ**

## СНИЖЕНИЕ ИЛИ ЛИШЕНИЕ ПРЕМИИ

№ п/п	Наименование нарушений	% снижения премии
1.	За нарушение дисциплины	
	а) прогул	100
	б) появление на работе в нетрезвом состоянии	100
	в) опоздание на работу	50
2.	За нанесение материального ущерба	100
3.	За халатное отношение к выполнению должностных обязанностей	100
4.	За нарушения нормативных правовых актов по охране труда, повлекшие несчастный случай на производстве с тяжелым (смертельным) исходом	100
5.	За нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей	100

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

### **7. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок, премий).**

7.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МБДОУ ДС КВ №22, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

### **8. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

8.1. Отдельным категориям работников устанавливаются постоянные дополнительные выплаты в пределах фонда оплаты труда:

8.1.1. Дополнительная выплата, повышающая уровень социальной защищенности педагогических работников (**заведующий ДООУ, старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре**), в размере 3000 (трех тысяч) рублей за ставку заработной платы (Постановление Главы администрации Краснодарского края от 10.12.2007г. №1138 «Об установлении доплат педагогическим работникам» с изменениями от 25.07.2011г.);

8.1.2. Дополнительная выплата отдельным категориям работников, направленная на сохранение кадрового потенциала и стабильности работы муниципальных образовательных учреждений (**старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, младший воспитатель, повар, машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья, дворник, сторож**), в размере 3000 (трех тысяч) рублей за ставку заработной платы (Постановление Главы муниципального образования Темрюкский район от 01.03.2012г. №328 «О введении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Темрюкский район»).

8.2. Дополнительные выплаты производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности не в полном объеме или в случае, если месяц, за который производится дополнительная выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

8.3. Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных за дополнительный выполненный объем работ, исчисляется без учета денежных выплат, установленных пунктом 8.1. и не может быть уменьшен в связи с их введением.

8.4. Дополнительные выплаты являются составной частью заработной платы работников и производятся ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда по профессиональным квалификационным группам.

9.2. В отдельных случаях заведующий МБДОУ ДС КВ № 22 имеет право для выплат стимулирующего характера (премий) использовать средства экономии ФОТ.

9.3. Заведующий детского сада, на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его председателю первичной профсоюзной организации для согласования. После согласования заведующий направляет в

бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

9.4. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий детского сада может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

9.5. Положение об оплате труда и стимулирования работников вступает в силу с момента регистрации коллективного договора.