

Приложение 13
к Коллективному договору
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 35
поселка Первомайский
муниципального образования
Новопокровский район
№ 43/22 от 18.11.2022г

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
_____ Е.З. Козачек
«25» марта 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ № 35
_____ Н.Е. Карпенко
«25» марта 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

*об оплате труда работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения детский сад
№ 35 поселка Первомайский муниципального образования
Новопокровский район.*

П. Первомайский

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Настоящие Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 35 поселка Первомайский муниципального образования Новопокровский район (далее – Положение) разработано на основании Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципального образования Новопокровский район № 117 от 11.03.2024г., в целях совершенствования оплаты труда работников, усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МБДОУ № 35 муниципального образования Новопокровский район (далее – Учреждение).

1.3. Положение включает в себя:

- общие положения;
- основные условия оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений
- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;
- порядок и условий премирования работников учреждения;
- порядок и условия выплаты материальной помощи;
- условий оплаты труда руководителей.

1.4. Оплата труда работников Учреждений устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 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 районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с Новопокровской районной территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

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

1.6. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

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.

1.7. Заработная плата каждого работника Учреждения 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.

1.8. Месячная заработная плата работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера, оплаты труда.

1.9. Заработная плата работников Учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами Учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. На основе настоящего Положения Учреждения разрабатываются положения об оплате труда, не противоречащие настоящему Положению и действующему законодательству в сфере труда.

1.11. Оплата труда работников Учреждений производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово - хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.12. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств муниципального бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей).

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

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель Учреждений самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам образует новый оклад. Рекомендуемый минимальный размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отражены в приложениях (**Приложениях № 1, 2, 3 к настоящему Положению**)

2.2. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с установленными отраслевыми условиями оплаты труда, установленными на территории муниципального образования Новопокровский район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производится по условиям оплаты труда Учреждений, в которых они работают.

2.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.4. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения производится в соответствии с Порядком, установленным Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Новопокровский район (**Приложением № 4 к настоящему Положению**).

2.5. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены (**Приложением № 5 к настоящему Положению**).

2.6. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и

муниципальных учреждений образования Новопокровский район (Приложением № 6 к настоящему Положению).

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате:

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 почетное звание.

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

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

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

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

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному

окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента - до 2,0

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание устанавливается работникам образовательных и общеобразовательных учреждений, которым присвоено почетное звание по профилю педагогической деятельности преподаваемых дисциплин.

0,10 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание "Заслуженный", "Народный", "Почётный;

Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из перечисленных оснований, имеющему большое значение.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу за почетное звание определяется путем умножения размера должностного оклада работника Учреждения на повышающий коэффициент.

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников Учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностного оклада), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителем Учреждением при согласовании с выбором органом работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности, направленных на оплату труда.

руководителям структурных подразделений учреждений, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя образовательного и общеобразовательного учреждения;

остальным работникам, занятых в структурных подразделениях учреждений, – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

3.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала рекомендуется устанавливать:

3.6.1. За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

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

3.6.3. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения).

3.6.4. За сложность и напряженность выполняемой работы;

3.6.5. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;

3.6.7. Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер - до 300%.

3.7. Стимулирующие выплаты осуществляются ежемесячно, на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа оценочных листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников Учреждения.

3.7.1. Стимулирующая выплата отдельным категориям работников МБДОУ №3 предоставляется в соответствии с **(приложения № 7, к настоящему Положению)**.

3.8. Денежный вес (в рублях) каждого процента определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму процентов, набранных всеми работниками.

Расчет стоимости процента производится по формуле:

$S = \text{ФОТ ст.} : (N1 + N2 + N3 + Nn \dots \dots)$, где

S - стоимость одного процента;

ФОТ ст. - стимулирующая часть фонда оплаты труда; N1, N2, ..., Nn - количество процентов, набранных педагогами за отчетный период.

3.9. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику Учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

3.10. Стимулирующая доплата сотрудникам МБДОУ № 35 участвующим в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, предоставляется в соответствии с **(приложениями № 8, 9 к настоящему Положению)**.

3.10.1. Основными задачами Комиссии являются:

- ежемесячный оценочный мониторинг профессиональной деятельности работников

- Учреждения в соответствии с критериями и материалами самоанализа на основании оценочных листов, а также на результаты, полученных в рамках тематического, фронтального и оперативного контроля, результатов общественной оценки со стороны родителей, внешних организаций; анализа выполнения плана работы Учреждения за месяц;

- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией Учреждения перечня работников - получателей стимулирующих выплат;

- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

3.10.2. Состав Комиссии утверждается на заседании профсоюзного комитета, но не может быть менее 3 человек. В состав Комиссии включаются:

- заведующий Учреждением;
- воспитатель;
- председатель первичной профсоюзной организации;

3.10.3. Все работники Учреждения предоставляют в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда материалы по самоанализу деятельности, в соответствии с утвержденными бланками не позднее 25 числа отчетного месяца.

3.10.4. Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

3.10.5. На основании протокола Комиссии заведующий Учреждением в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

3.11. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения осуществляется путем предоставления информации о размерах и основаниях назначения выплат.

3.12. Выплаты стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате руководителю Учреждением за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются приказом органа управления образования с учетом оценки деятельности учреждения и личного вклада в развитие системы образования.

3.13. Размер стимулирующей надбавки может быть установлен по одному или по нескольким основаниям. Размер стимулирующей надбавки не ограничивается. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком от 1 месяца до 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.14. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за общий стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования: рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;
- при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15%;
- при выслуге лет от 20 лет – 20%.

3.15. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных пунктами 3.3, 3.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.16. Стимулирующие выплаты могут быть отменены либо уменьшены в размерах. Основания для уменьшения/отмены выплат указаны в приложении 8 к настоящему Положению.

3.17. На стимулирующие выплаты, перечисленные в п.п. 3.2., 3.3., 3.6., 3.14., направляются денежные средства в размере 40% от фонда оплаты труда и пересматриваются ежемесячно по мере необходимости.

3.18. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляется в первоочередном порядке.

3.19. Стимулирующая доплата педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений участвующим в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования, находящихся в ведении муниципального образования Новопокровский район предоставляется в соответствии с (приложением № 8 к настоящему Положению).

VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1 Оплата труда работников Учреждений, занятых на работах, работах с вредными (или) опасными условиями, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работы с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- специалистам за работу в сельской местности;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных Учреждениях;
- за работу в ночное время;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, предусмотренных

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат. **(приложением № 17 к настоящему Положению).**

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

4.6. Специалистам, работающим в сельской местности к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата за работу в сельской местности в размере 2500 рублей в соответствии **(приложением № 10 к настоящему Положению).**

4.7. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

не менее одинарной 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.

4.9. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
за выполнение особо важных и срочных работ;
к профессиональным датам;
к 8 марта, 23 февраля, началу нового учебного года;
за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется на основании решения руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда.

5.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчества и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение соответствующего периода времени в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за месяц (квартал), полугодие и год

выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения на соответствующий финансовый год. Размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника учреждения, так и в абсолютном значении. Максимальным размером премия по итогам работы в пределах фонда оплаты труда учреждения на соответствующий финансовый год не ограничивается.

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

5.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы в пределах фонда оплаты труда учреждения на соответствующий финансовый год не ограничивается.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- высокие показатели результативности;
- разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

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

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другие в соответствии с **приложением № 12 к настоящему Положению**.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Из фонда оплаты труда работникам Учреждений в том числе руководителю учреждения, его заместителя) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

- руководителя учреждения – правовым актом Управления образования муниципального образования Новопокровский район;
- работников Учреждений (за исключением руководителя учреждения) – локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

- руководителя учреждения – Управлением образования муниципального образования Новопокровский район;
- работников Учреждений (за исключением руководителя учреждения) – руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.
 - в связи с призывом на военную службу в размере до 10000 рублей (из фонда экономии заработной платы);
 - в связи со смертью близких родственников (родители, дети, супруги), в размере до 10000 рублей (из фонда экономии заработной платы);

- нуждающимся работникам, имеющим минимальный размер оплаты труда - до 10000 рублей (из фонда экономии заработной платы);
- работникам, воспитывающим детей инвалидов - в размере до 10000 рублей (из фонда экономии заработной платы);

6.1.9. Оказывает материальную помощь в размере до 10000 рублей (из фонда экономии заработной платы) работникам, достигшим 45, 50, 55, 60, 65, 70 летнего возраста.

- в связи с выходом на пенсию работникам, проработавшим в данном образовательном учреждении 20 лет и более в размере до двух окладов.

Решение об оказании материальной помощи и выплаты денежного вознаграждения, их конкретных размерах принимает заведующий по согласованию с Профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника и оформляется приказом руководителя МБДОУ № 19.

6.2. Выплата материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника Учреждения и оформляется приказом руководителя Учреждения.

6.3. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников Учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

- за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

- за работу в ночное время;

- за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется

работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.4. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

6.5. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, отделение и т.п.) в соответствии с уставом учреждения.

6.6. 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 в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

VII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

7.1. Заработная плата руководителя Учреждением состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. По решению Управления образования муниципального образования Новопокровский район руководителям учреждений могут устанавливаться премиальные выплаты

7.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя, **в соответствии с приложением № 10.**

7.3. С учетом условий труда руководителям устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующего и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается в кратности от 1 до 8.

7.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников (без руководителя учреждения, его заместителей, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

7.5. По решению Управления образования муниципального образования Новопокровский район руководителям учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы, выполнения государственных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются Управлением образования муниципального образования Новопокровский район.

7.6. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям).

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Управлением образования муниципального образования Новопокровский район, заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором.

7.7. Руководителям учреждений по решению Управления образования муниципального образования Новопокровский район могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы, установленными Управлением образования муниципального образования Новопокровский район.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются Управлением образования муниципального образования Новопокровский район в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного подпунктом 7.2 настоящего раздела, для соответствующего учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 35
Поселка Первомайский
муниципального образования
Новопокровский район

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и
рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным
размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

1. По занимаемым должностям работников муниципальных дошкольных
Учреждения.

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8616 рублей	
1.1	1 квалификационный уровень: Младший воспитатель	0,00
2.	Должности педагогических работников Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 13649,00 рублей	
3	3 квалификационный уровень: Воспитатель; музыкальный руководитель	0,75

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 35
Поселка Первомайский
муниципального образования
Новопокровский район

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ, (ДОЛЖНОСТНЫХ
ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам
по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных
должностей специалистов и служащих Учреждения.**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 8703рублей		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством,	0,00
3. Общепрофессиональные должности рабочих первого уровня		
Минимальный размер должностного оклада – 8121 рублей		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда: дворник;	0,00
Минимальный размер должностного оклада – 8365рублей		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2	

	<p>квалификационного разряда: кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; кастелянша; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;</p>	
<p>Минимальный размер должностного оклада – 8875 рублей</p>		
1 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда: повар;</p>	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 35
Поселка Первомайский
муниципального образования
Новопокровский район

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам
по профессиональным квалификационным группам общепромышленных
должностей специалистов и служащих образовательных и
общеобразовательных учреждений**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
Минимальный размер должностного оклада – 12072 рублей		
3 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда: медицинская сестра	1,22
Минимальный размер должностного оклада – 8875 рублей		
1 квалификационный уровень	Специалист по закупкам	0,00

Минимальный размер должностного оклада – 8365 рублей

1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	0,00
----------------------------	-------------------	------

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 35
Поселка Первомайский
муниципального образования
Новопокровский район

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

1. Порядок исчисления заработной платы педагогов.

1.1. Месячная заработная плата педагогов определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

Педагогов за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

педагогов, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

1.2. Установленная педагогам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.3. Тарификация педагогов производится один раз в год, но раздельно по полугодиям.

1.4. За время работы в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах), либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим (в том числе COVID – 19), климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками,

группами, объединениями, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу периода отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Перевод педагогических и иных работников образовательных организаций на дистанционную форму работы в условиях COVID- 19 не является основанием для изменения условий оплаты труда, установленные при тарификации.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 35
Поселка Первомайский
муниципального образования
Новопокровский район

ПЕРЕЧЕНЬ

Учреждения, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников (из Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных образовательных учреждений Новопокровского района)

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Дошкольное учреждения	музыкальные руководители, воспитатели, старшие воспитатели, учитель-логопед, инструктор по физической культуре

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 35
Поселка Первомайский
муниципального образования
Новопокровский район

ПОРЯДОК

Зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего Профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, установленный Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Новопокровского района

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в

комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих муниципальную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

6. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

7. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 35
Поселка Первомайский
муниципального образования
Новопокровский район

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ

предоставления дополнительных стимулирующих выплат отдельным категориям работников муниципальных учреждений, дошкольного муниципального образования Новопокровский район финансируемых из средств муниципального бюджета

1. Настоящий порядок выплат отдельным категориям работников дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Новопокровский район распространяется на подведомственные Управлению образования администрации муниципального образования Новопокровский район (далее – Муниципальные образовательные учреждения), следующих типов и видов:

2. Стимулирующие выплаты предоставляются следующим категориям работников учреждений:

- Медицинские работники (медицинская сестра;)
- Обслуживающий персонал (кастелянша; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сооружений;).

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 35
Поселка Первомайский
муниципального образования
Новопокровский район

Стимулирующие выплаты

*Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
воспитатель, музыкальный руководитель,*

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Доплата
1	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	До 10000
2	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе <ul style="list-style-type: none">• посещаемость детей дошкольный возраст составляет свыше 80%, ранний возраст свыше 70%	До 10000
3	Качественное проведение утренников, народных праздников, мероприятий с родителями, подготовку новому учебному году, летнему периоду и т.п.).	До 8000
4	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы.	До 10000
5	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) <ul style="list-style-type: none">• на муниципальном уровне• на региональном уровне• на Федеральном уровне	До 7000 До 8000 До 10000

6	<p>Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)</p> <ul style="list-style-type: none"> • внутри детского сада • на муниципальном уровне • на региональном уровне 	<p>До 7000 До 8000 До 10000</p>
7	<p>Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДООУ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • качественное проведение открытого занятия, выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультации • за призовые места в смотрах-конкурсах 	<p>До 5000 До 8000 До 10000</p>
8	<p>Результативное участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.</p> <p>внутри детского сада</p> <ul style="list-style-type: none"> • на муниципальном уровне • на региональном уровне 	<p>До 5000 До 10000 До 10000</p>
9.	<p>Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебных пособий, наглядного и раздаточного материалов.</p>	<p>До 8000</p>
10	<p>Участие воспитанников в тематических Акциях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - внутри детского сада -на муниципальном уровне -на региональном уровне 	<p>До 5000 До 10000 До 10000</p>
11	<p>Молодым специалистам: в течении 3-х лет Воспитателям со стажем за наставничество</p>	<p>До 5000 До 5000</p>
12	<p>Победители смотров – конкурсов, конкурсов выставок на уровне детского сада в соответствии с годовым планом работы.</p>	<p>До 10000</p>
13	<p>Выступление с опытом работы, публикация в печати, благодарственные письма общественности. Проведение мастер – классов, открытых мероприятий, участие в конкурсах профессионального мастерства в МБДОУ и др.</p> <ul style="list-style-type: none"> -внутри детского сада -на муниципальном уровне -на региональном уровне 	<p>До 8000 До 10000 До 15000</p>
14	<p>Оформление участков и оригинальное оформление клумб</p>	<p>До 5000</p>
15	<p>Систематический уход и образцовое содержание закрепленного участка, детской площадки на территории МБДОУ № 35 (выращивание весной качественной рассады, кустарники - обрезка, копка, подсыпка земли; содержание в порядке деревьев, клумб и т.д.)</p>	<p>До 10000</p>

16	За инициативность и новаторство в организации и обновлении предметно – развивающей среды групп, помещений, кабинетов МБДОУ № 35 в соответствии с основной образовательной программой дошкольного образования МБДОУ № 35 ФОП ДО, годовым планом работы МБДОУ № 35 (порядок, эстетика, изготовление игр, макетов, пособий своими руками, обновление содержания стендов для родителей).	До 10000
17	Развитие вариативных форм дошкольного образования	До10000
18	За работу на платформах СГО и Е-услуги	До 10000
19	Организация аттестации педагогических работников.	До 10000
20	Ведение официального сайта учреждения	До 10000
21	Пошив костюмов, изготовление атрибутов для детей и сотрудников, в зависимости от объема работы	До10000
22	Работа с родителями: проведение круглых столов, квест-игр, родительских собраний.	До 7000

*Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
младший воспитатель.*

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Доплата
1	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.	До 5000
2	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников: <ul style="list-style-type: none"> • качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН. • содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения) 	До5000 До 5000
3	Помощь воспитателям в преобразовании развивающей среды в группе, обновление интерьера.	До 5000
4	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	До 5000
5	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	До 5000
6	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ в качестве персонажей (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	До 5000

7	Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборки территории ДОУ	До 5000
8	Помощь воспитателям в организации и проведении открытых мероприятий	До 5000
9	Участие в оздоровительной работе с детьми	До 5000

*Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
медицинская сестра*

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Доплата
1.	100%Выполнение натуральных норм питания детей	До 5000
2.	Снижение заболеваемости детей или стабильные показатели заболеваемости по сравнению с предыдущим месяцем, качественное проведение оздоровительных мероприятий.	До 10000
3.	Обеспечение контроля за качественным сбалансированным питанием.	До 5000
4.	Эффективная работа с родителями. Своевременное проведение санитарно-просветительской работы и предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний.	До 5000
5.	Работа на сайте « Честный знак», « Меркурий»	До 5000
6.	Качественное и своевременное ведение документации.	До 5000
7	Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей по выполнению требований СанПиН.	До 5000
8.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	До 5000
9.	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).	До5000
10.	Строгий контроль за нормами закладки продуктов, соблюдением технологии приготовления блюд.	До 5000
11.	Выполнение профилактической работы с часто болеющими детьми	До 3000
12.	Участие в собраниях, семинарах, педсоветах и т.д.	До 2000

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
заведующий хозяйством

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Доплата
1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.	До 5000
2	Обеспечение выполнения требований охраны труда, электро безопасности, пожарной безопасности	До 5000
3	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	До 5000
4	Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ.	До 5000
5	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования.	До 5000
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка и сдача отчётов, документации).	До 5000
7	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДОУ и прилегающей территории ДОУ.	До 5000
9	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	До 5000
10	Разработка инструкций, своевременное проведение инструктажей	До 5000
11	Образцовое состояние кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН	До 5000
12	За своевременное заключение договоров, контрактов, своевременное выполнение условий договоров и контрактов с поставщиками, подрядчиками	До 5000

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
повар, помощник повара

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Доплата
1	Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей (законных представителей)	До 5000
2	Обеспечение качественного питания, соблюдение норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).	До 5000
3	Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).	До 5000
4	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля: <ul style="list-style-type: none"> • качественное содержание помещения в соответствии 	

	всем требованиям Сан ПиН;	До 5000
5	Активное участие в благоустройстве, озеленении, уборке территории ДОУ	До 5000
7	За отсутствие замечаний по итогам контроля санитарного состояния закрепленных помещений	До 5000
8	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок.	До 5000

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
подсобный рабочий

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Доплата
1	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.	До 5000
2	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	До 5000
3	Содержание в соответствии с требованиями СанПиН <ul style="list-style-type: none"> • качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН. • содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения) 	До 5000 До 5000
4	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	До 5000
5	За использование в работе собственных инструментов	До 5000
6	Своевременное устранение неполадок.	До 5000
7	Отсутствие письменных жалоб сотрудников и родителей.	До 5000

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
дворник

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Доплата
1	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	До 5000
2	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории	До 5000
3	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	До 5000

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Доплата в рублях
1	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	До 5000
2	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок, стирки белья белья	До 5000
3	Отсутствие обоснованных жалоб на ремонт и стирку белья	До 5000
4	Содержание помещений в соответствии с требованиями СанПин	До 5000

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
специалист по закупкам, делопроизводитель

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Доплата в рублях
1.	За качественное и своевременное оформление в установленном порядке документов учреждения, договоров с поставщиками	До 10000
2.	За своевременное внесение информации о заключенных контрактах в РИС КК	До 10000
3.	За своевременное внесение документов, исполняющих контракт	До 10000
4.	Отсутствие замечаний от вышестоящих организаций, от проверяющих организаций, жалоб от родителей (письменных и устных), своевременная сдача отчётов	До 10000

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 35
Поселка Первомайский
муниципального образования
Новопокровский район

ПОЛОЖЕНИЕ

**о комиссии по назначению выплат стимулирующего характера
работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 35 поселка Первомайский муниципального
образования Новопокровский район**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок применения различных видов материального стимулирования и определения его размеров, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников МБДОУ № 35 (далее МБДОУ) в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед МБДОУ задач, повышения качества образовательного процесса, укрепления и развития материально-технической базы учреждения.

1.2. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МБДОУ № 35 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных образовательных учреждений.

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

II. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. Для установления работникам МБДОУ № 35 стимулирующих выплат создается Комиссия, утверждаемая приказом заведующего МБДОУ № 35. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о Комиссии.

2.2. Основными задачами комиссии являются: - оценка результатов деятельности работников ДОУ в соответствии с критериями; - подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

2.3. Состав Комиссии утверждается на собрании профсоюзного комитета ДОУ, но не может быть менее 3-х человек.

В состав Комиссии включаются:

- заведующий МБДОУ № 35;
- воспитатель
- председатель ПК

III. КРИТЕРИИ И МЕХАНИЗМЫ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ДОУ ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.1. При оценке достижений работников МБДОУ, учитываются достижения МБДОУ и достижения самих работников.

3.2. Критерии, позволяющие оценить достижения работников МБДОУ, устанавливаются с учетом специфики работы МБДОУ. Определение критериев относится к компетенции руководителя МБДОУ и руководителей структурных подразделений.

IV. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ ПРИНЦИПА «ПРОЗРАЧНОСТИ» ПРИ РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам МБДОУ осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения и выплаты.

4.2. Решение Комиссии о назначении стимулирующих выплат доводится до сведения руководителя МБДОУ в письменной форме.

4.3. Обжалование решения Комиссии осуществляется работниками МБДОУ в установленном законом порядке.

V. РЕШЕНИЕ СПОРНЫХ ВОПРОСОВ И РЕГЛАМЕНТ РАБОТЫ КОМИССИИ

5.1. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников, части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

5.2. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ на основании всех материалов мониторинга составляет протокол и утверждает ее на своем заседании. Работники МБДОУ вправе ознакомиться с данным протоколом о собственной профессиональной деятельности.

5.3. С момента составления протокола в течение 5 дней работник МБДОУ вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

5.4. Комиссия обязана осуществлять проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

5.5. По истечении 7 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

VI. ЧЛЕНЫ КОМИССИИ ИМЕЮТ ПРАВО

6.1. Участвовать в принятии решений.

6.2. Вносить предложения по повестке дня, порядку рассмотрения обсуждаемого вопроса.

VII. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ЗАСЕДАНИЙ

7.1. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости.

7.2. Заседание считается правомочным, если в нем приняло участие не менее двух третей от установленного числа членов комиссии.

7.3. На заседаниях комиссии ведется протокол. Протокол заседания, а также принятое комиссией решение оформляются в день заседания.

7.4. Решения на заседании принимаются большинством голосов присутствующих членов комиссии путем открытого голосования. Каждый член комиссии обладает правом одного голоса. При равенстве голосов решающим является мнение председателя.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10

к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 35
Поселка Первомайский
муниципального образования
Новопокровский район

**Специалисты, работающие в сельской местности, которым к окладу
(должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается
компенсационная выплата за работу в сельской местности.**

1. Руководящие работники: заведующий;
2. Педагогические работники: старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, инструктор по физической культуре
3. Медицинский персонал: медицинская сестра
4. Специалист по закупкам

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11
к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 35
Поселка Первомайский
муниципального образования
Новопокровский район

Премии для всех категорий сотрудников

1	К Дню работников дошкольного образования	до 10000 руб.
2	К Международному женскому дню 8 марта	до 10000 руб.
3	За выполнение особо важных и срочных работ	до 10000 руб.
4	По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	до 20000 руб.
5	За участие в спортивных соревнованиях и культурно-массовых мероприятиях, защищающих честь учреждения, района, региона	до 10000 руб.

ПРИЛОЖЕНИЕ 12

к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 35
Поселка Первомайский
муниципального образования
Новопокровский район

**Список
должностей работников,
которым установлена выплата, занятых на работе с вредными и (или)
опасными и иными условиями труда в соответствии со статьей 147
Трудового кодекса Российской Федерации**

№ п/п	Должность	% ставка
1	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	10
2	Медицинская сестра	10
6	Повар	10

ПРИЛОЖЕНИЕ № 13

к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 35
Поселка Первомайский
муниципального образования
Новопокровский район

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ

предоставления дополнительных стимулирующих выплат отдельным категориям работников муниципальных учреждений, дошкольного муниципального образования Новопокровский район финансируемых из средств краевого бюджета

1. Настоящий порядок выплат отдельным категориям работников дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Новопокровский район распространяется на подведомственные Управлению образования администрации муниципального образования Новопокровский район (далее – Муниципальные образовательные учреждения), следующих типов и видов:

2. Стимулирующие выплаты предоставляются следующим категориям работников учреждений:

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

- Учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель);

- Обслуживающий персонал (дворник).

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 14

к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 35
Поселка Первомайский
муниципального образования
Новопокровский район

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ дополнительного стимулирования педагогических работников МБДОУ № 35 муниципального образования Новопокровский район

1. Настоящий Порядок определяет механизм дополнительного стимулирования педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Новопокровский район.

2. Педагогические работники муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы, имеющие право на получение выплат (доплат) в размере 3000 рублей:

Воспитатель, старший воспитатель, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель;

заведующий (директор) если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, методической (научно-методической) работой.

3. Условиями осуществления выплаты (доплаты), являются:

осуществление педагогическим работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальном учреждении, реализующим образовательные программы, подведомственные управлению образованием администрации муниципального образования Новопокровский район, в том числе на условиях совместительства, по вышеуказанной должности или профессии;

выполнение работником объема работы не менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку в календарном месяце.

4. Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

5. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

6. Привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

7. Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

8. Настоящая доплата является составной частью заработной платы и учитывается при исчислении средней заработной платы (среднего заработка).

ПРИЛОЖЕНИЕ 15

к

Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 35
Поселка Первомайский
муниципального образования
Новопокровский район

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ осуществления ежегодной денежной выплаты к началу учебного года педагогическим работникам МБДОУ 35 муниципального образования Новопокровский район

1. Настоящий Порядок определяет механизм осуществления с 1 августа 2022 г. по 31 декабря 2026 г. ежегодной денежной выплаты к началу учебного года (далее - ежегодная выплата) педагогическим работникам МБДОУ № 35 подведомственных управлению образованием администрации муниципального образования Новопокровский район (далее - муниципальные общеобразовательные учреждения).

2. Право на получение ежегодной выплаты имеют педагогические работники МБДОУ № 35, которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября соответствующего года включительно, по основному месту работы.

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам МБДОУ № 35, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, за исключением случаев возобновления педагогическим работником трудовой деятельности в связи с окончанием длительного отпуска сроком до одного года или отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в период со 2 августа по 1 сентября соответствующего года включительно. Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя МБДОУ № 35

3. Размер ежегодной выплаты устанавливается в сумме 5 750 рублей.

4. Ежегодная выплата относится к выплатам стимулирующего характера, осуществляется за счет средств краевого бюджета и является составной частью заработной платы педагогического работника.

5. Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам, указанным в пункте 2 настоящего Порядка, при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени.

6. Ежегодная выплата педагогическим работникам государственных общеобразовательных организаций производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.».

ПРИЛОЖЕНИЕ 16

к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 35
Поселка Первомайский
муниципального образования
Новопокровский район

МИНИМАЛЬНЫЕ размеры должностных окладов руководителей МБДОУ № 35

№ п/п	Муниципальные образовательные учреждения, группы по оплате труда руководителей учреждений	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплаты труда руководителей учреждений в рублях (далее - минимальный оклад)	Кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей МОУ
1	2	3	4
I. Руководители дошкольных образовательных учреждений			
1	МОУ II группы по оплате труда руководителей	26 000,0	1,2

ПРИЛОЖЕНИЕ 17

к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 35
Поселка Первомайский
муниципального образования
Новопокровский район

Выплаты
за специфику работы работникам муниципальных
образовательных учреждений

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы в муниципальных образовательных учреждениях	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах	2000 рублей