

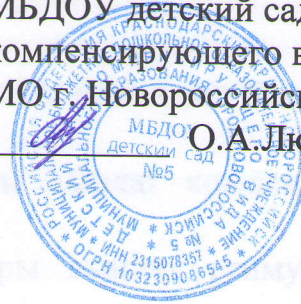
**Мнение профсоюзного комитета  
учтено**

Председатель профсоюзного  
комитета МБДОУ детский сад  
компенсирующего вида № 5  
МО г. Новороссийск  
Е.Ю. Маслеха



**Утверждаю**

Заведующий  
МБДОУ детский сад  
компенсирующего вида № 5  
МО г. Новороссийск  
О.А. Лютикова



**ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детский сад компенсирующего вида № 5  
муниципального образования город Новороссийск**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад компенсирующего вида № 5 муниципального образования город Новороссийск (далее – Положение) разработано в соответствии с:

Трудовым Кодексом Российской Федерации;

постановлением администрации муниципального образования город Новороссийск от 18 августа 2014 года № 6320 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных организаций муниципального образования город Новороссийск и об утрате силы отдельных пунктов постановлений администрации муниципального образования город Новороссийск от 7 октября 2013 года № 7156, от 25 апреля 2014 года № 3099»;

постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.2. Настоящее положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад компенсирующего вида № 5, муниципального образования город Новороссийск (далее – Учреждение), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

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

1.4. Положение включает в себя:

порядок и условия оплаты труда;

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

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя и заместителя руководителя.

1.5. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учётом:

единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

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

государственных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

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

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

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад компенсирующего вида № 5 муниципального образования город Новороссийск.

1.6. 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.

В случаях, когда выплата стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре работника указывается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

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

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

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

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

На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30% фонда оплаты труда.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

## 2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. В Учреждении устанавливаются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов к базовым размерам окладов (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы по занимаемым должностям работников в соответствии с профессиональными квалификационными уровнями с 1 июня 2015 года:

Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты	Оклад с учётом применения повышающего коэффициента
1	2	3
Должности служащих первого уровня		
Базовый размер должностного оклада – 3950 рублей		
1 квалификационный уровень: делопроизводитель	0,00	3950,00
Должности служащих второго уровня		
Базовый размер должностного оклада – 4016 рублей		
2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством	0,04	4176,64
Должности медицинского и фармацевтического персонала относящиеся к управлению образования		
Базовый размер должностного оклада – 3950 рублей		
3 квалификационный уровень: медицинская сестра, диетсестра	0,15	4542,50
Должности медицинского и фармацевтического персонала по которым может производное должностное наименование «старший» (старшая медсестра) базовый должностной оклад устанавливается на 10% больше		4997,00
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
Базовый размер должностного оклада – 4550 рублей		
1 квалификационный уровень: младший воспитатель.	0,00	4550,00

2.2. По профессиональным квалификационным группам педагогических

работников с 1 июня 2015 года устанавливаются базовые размеры оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы составляют:

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающие коэффициенты	Оклад с учётом применения повышающего коэффициента	Оклад с учётом применения повышающего коэффициента и ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями
1	Должности педагогических работников			
	Базовый размер должностного оклада – 6760 рублей			
1.1.	1 квалификационный уровень: <b>инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;</b>	0,00	6760,00	6875,00
1.2.	3 квалификационный уровень: <b>воспитатель; педагог-психолог;</b>	0,09	7368,4	7483,4
1.3.	4 квалификационный уровень: <b>старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)</b>	0,10	7436,00	7551,00

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

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

2.4. Базовый размер окладов профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и с 1 июня 2015 года составляют:

Квалификационный разряд работ	Базовый размер оклада, рублей
1	2
1 разряд работ в соответствии с ЕТКС	3882
2 разряд работ в соответствии с ЕТКС	3950
3 разряд работ в соответствии с ЕТКС	4016
4 разряд работ в соответствии с ЕТКС	4084

5 разряд работ в соответствии с ЕТКС	4152
6 разряд работ в соответствии с ЕТКС	4283
7 разряд работ в соответствии с ЕТКС	4418
8 разряд работ в соответствии с ЕТКС	4551

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

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

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

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

2.7. Месячная заработная плата работников Организации состоит из оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

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

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

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

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объёма учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

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

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

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

2.13. Заработная плата выплачивается через банковский счёт с использованием банковских карт два раза в месяц не позднее 22 числа текущего месяца и 7 числа месяца, следующего за расчетным периодом.

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

### **3. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.**

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

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

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

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

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

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

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

### **4. Оплата труда заведующего Учреждения и заместителей заведующего.**

4.1. Заработная плата заведующего Учреждения и заместителей заведующего состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Заведующему Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению управления образования администрации муниципального образования город Новороссийск, с учетом показателей деятельности образовательной организации, выполнения муниципальных заданий.

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

Размер премирования заведующего, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются управлением образования администрации муниципального образования город Новороссийск в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

4.3. Должностные оклады заместителей заведующего Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов заведующего Учреждения.

4.4. Должностные оклады заведующего Учреждения, заместителей заведующего подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4.5. С учётом условий труда заведующему Учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

## **5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

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

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

надбавки за интенсивность и эффективность работы;

надбавки за выслугу лет;

премии по итогам работы;

премии за качество выполняемых работ.

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

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

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

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

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учётом обеспечения выплат финансовыми

средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путём умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

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

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

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

Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

5.2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается заведующим Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

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

Размеры повышающего коэффициента:

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

0,15 – за учёную степень доктора наук.

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

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

надбавка за интенсивность и эффективность работы;

надбавка за выслугу лет.

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



Критерии выплат	Размер стимулирующих надбавок руб.
<b>I. Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-дефектолог, учитель-логопед</b>	
- за поиск, разработку и внедрение инновационных методов в процессе образования (внедрения в практику работы новых методик, программ, технологий нового поколения и комплексного применения их в ДОУ и семье)	до 2000
- за изготовление пособий и дидактического материала в методическом кабинете	до 1500
- участие в краевых, городских окружных конкурсах (победители, призеры)	до 1000
- проведение открытых занятий и мероприятий на уровне детского сада, города, края.	до 3000
- работа по наставничеству	до 3000
- работа в творческой группе по разработке и внедрению методических пособий, программ	до 1000
- высокую посещаемость детей	до 1000
- разработка и внедрение авторских методических пособий, обобщение своего опыта, имеющих лицензию детского сада, города, края.	до 2000
- за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей (оформление интерьеров здания и территории учреждения, изготовление атрибутов при подготовке к праздникам, конференциям, смотрам-конкурсам) (на срок их проведения)	до 3000
- за публикацию статей, издание брошюр, журнальных памяток, консультаций в газетах, на сайте МБДОУ	до 3000
- за изготовление пособий для предметно-развивающей среды	до 2000
- организация и проведение внеплановых мероприятий	до 2000
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	до 1000
- использование новых форм работы с родителями и общественностью, работа на сайте учреждения	до 2000
- за сложность и напряженность выполняемой работы	до 3000
- за эстетическое оформление групп	до 2000
<b>II. Заведующий хозяйством</b>	
- за ведение работ по пожарной безопасности (по приказу)	до 1000
- за ведение работ по электро- и тепло-хозяйству (по приказу)	до 1000
- за участие в проведении срочных аварийных работ (ликвидация аварий)	до 3000

- за ведение работ по антитеррору (по приказу)	до 1000
- за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей (оформление интерьеров здания и территории учреждения, изготовление атрибутов при подготовке к праздникам, конференциям, смотрам-конкурсам)	до 1500
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	до 1000
- за стабильно высокие показатели результативности работы	до 1000
- за сложность и напряженность выполняемой работы	до 1000
<b>III. Младший воспитатель</b>	
- за стабильно высокие показатели результативности работы	до 1000
- высокую посещаемость детей	до 1000
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	до 1000
- за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей (оформление интерьеров здания и территории учреждения, изготовление атрибутов при подготовке к праздникам, конференциям, смотрам-конкурсам)	до 2000
- за сложность и напряженность выполняемой работы	до 1500
- за напряженность в период адаптации	до 1500
- за изготовление дидактического материала и пособий	до 1000
<b>IV. Делопроизводитель</b>	
- за стабильно высокие показатели результативности работы (единовременно)	до 1000
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);	до 1000
- за сложность и напряжённость выполняемой работы.	до 1000
- за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей (оформление интерьеров здания и территории учреждения, изготовление атрибутов при подготовке к праздникам, конференциям, смотрам-конкурсам)	до 1000
- участие в мероприятиях ДОУ	до 1000
- за выполнение курьерской работы	до 1000
- за освоение новых компьютерных программ, контроль за электронной почтой.	до 2000
<b>V. Повар, кухонный рабочий, кладовщик</b>	

\* К отдельным категориям работников относятся:

1. Педагогические работники (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, воспитатель, педагог-исследователь, старший воспитатель, учитель-логопед (логопед), учитель-дефектолог).

2. Учебно-воспитательный персонал (младший воспитатель, помощник

- за стабильно высокие показатели результативности работы (единовременно)	до 1000
- за выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей (единовременно)	до 1000
- работа по уборке территории (Если в штате нет сотрудников, в чьи обязанности это входит или график их работы не позволяет сделать это безотлагательно)	до 1000
- участие в мероприятиях ДОУ	до 1000
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	до 1000
- за сложность и напряжённость выполняемой работы.	до 1000
<b>VI. Кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, дворник.</b>	
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);	до 1000
- за активное участие в проведении срочных рем. работ	до 5000
- за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса	до 1000
- за сложность и напряжённость выполняемой работы;	до 1000
- за выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей (единовременно)	до 1000
- участие в мероприятиях ДОУ	до 1000

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

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

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

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

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

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

\* К отдельным категориям работников относятся:

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

2. Учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель, помощник

воспитателя).

3. Медицинские работники (старшая медсестра).

4. Обслуживающий персонал (дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий).

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

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

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

\*\* Перечень должностей педагогических работников, которым осуществляется доплата:

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

2. Заведующий (директор).

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

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

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

5.10. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются премии при наличии фонда оплаты труда:

- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия в связи с профессиональным праздником «День дошкольного работника» выплачивается работникам единовременно.
- премии, приуроченной к праздникам 8 марта, 23 февраля, новому году.
- единовременное денежное поощрение в связи с юбилейными датами (50,55,60,65 лет), рождением ребенка, при вступлении в первый брак в размере одного должностного оклада или фиксированной суммы при наличии денежных средств;

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

При премировании учитывается:

- добросовестное, своевременное и качественное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (год) выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

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

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования город Новороссийск;
- присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования город Новороссийск, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почётной грамотой министерства образования Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, министерства образования и науки Краснодарского края, главы муниципального образования город Новороссийск.

5.10.3. Единовременное денежное поощрение в связи с юбилейной датой выплачивается на основании представления о поощрении заместителя заведующего.

5.10.4. Премия по итогам работы (месяц, квартал, год) выплачивается за фактически отработанное время на основании приказа руководителя, согласованного с представительным органом работников учреждения.

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

Критерии оценки эффективности деятельности работников:

**Старший воспитатель**

	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Размер баллов
1	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений	10
2	Инновационная деятельность. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	Представление материалов ДОУ на городском научно-методическом совете, экспертном совете при МОН Краснодарского края, в высших учебных заведениях (положительный результат экспертизы, положительная рецензия)	20
3	Результативные выступления педагогов, курируемых старшим воспитателем, на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах	на уровне ДОУ	15
		на муниципальном уровне	25
4	Доля неорганизованных детей, охваченных системой дополнительного образования	Наличие педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства регионального и федерального уровней	35
5	Обеспечение требований безопасности воспитательно-образовательного процесса	Доля неорганизованных детей, охваченных дополнительными услугами в % от планового значения по итогам квартала (общее кол-во детей это 100%)	До 10
		строгое соблюдение техники безопасности, охраны труда	10
6	отсутствие случаев детского травматизма за квартал (контроль)	реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ	10
7	работа с библиотекой, со школой и т.д.	Осуществление руководством штаба по воспитательной работе с детьми	5
8	% выявленных неблагополучных семей и результаты, проведенной работы с ними	Качественная организация и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения и повышающих авторитет и имидж ДОУ	10
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины	проведение городских мероприятий на территории детского сада и т.п.	10
		Своевременное выполнение поручений руководителя Качественное оформление документации	10

		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	
10	Нахождение новых форм работы, творческая активность	Разработка консультаций, семинаров, мастер-классов и т.д. для педагогов	10
11	Реализация плана перехода на ФГОС	Контроль развивающей среды в группах, выполнения основных условий реализации ФГОС педагогами, оснащения методическими материалами	10
12	Оснащение и оформление сайта учреждения	Своевременная смена информации, фото и видео материалов на сайте ДОУ	10
13	Организация аттестационной и курсовой работы с педагогами	Высокий % аттестованных и прошедших курсы педагогов	10

### Воспитатель

	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Размер баллов
1.	Регулярность получения услуги дошкольного образования	Отсутствие пропусков без уважительных причин	5
		Увеличение коэффициента посещаемости	
2	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений	5
		Позитивная публичная оценка деятельности педагога	10
2.	Работа с родителями	Своевременная оплата за детский сад	5
		Доля детей, охваченных дополнительными услугами в % от планового значения по итогам квартала	10
		Работа с неблагополучными семьями	
		Привлечение родителей к субботникам	
		Привлечение родителей к участию в различных мероприятиях ДОУ, выявление родителей с необычными, редкими профессиями и талантами	
		Привлечение родителей к оформлению групп, изготовлению различных костюмов, атрибутов, к оснащению игровой и методической среды	
Привлечение родителей к ремонтным работам в группах	10		

		и на игровых участках	
3.	Результативность образовательной и воспитательной деятельности	Участие детей в конкурсах, спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях на уровне: ДОУ Города	5 10
		Результативность участия (призовое место)	15
	Методическая деятельность	Участие в работе методических объединений	5
		проведение мастер-классов, семинаров, стажировок, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта), проведение мероприятий публичного характера на уровне ДОУ	5
4.		Города	10
		Края	15
		Разработка методических и дидактических материалов (перспективных планов, дидактических игр, пособий, программ) по отдельным направлениям образовательной деятельности	10
		участие в работе творческих групп	5
		Наличие публикаций (за прошедший квартал), в том числе в сети Интернет	10
	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса: ДОУ	3
		Город	5
5.		Результативность (призовое место) в городе	10
		Край	10
		Результативность (призовое место) в крае	20
		Россия	20
		Результативность (призовое место)	30
6.	Сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие случаев детского травматизма	10



		Отсутствие замечаний по реализации комплексной программы оздоровления детей, по выполнению режима дня	
		Низкий % заболеваемости детей	5
	15 Проведение творческой активности	Проведение противозидемических мероприятий	
		Соблюдение санитарных норм	
8.	Общественная нагрузка	Участие в качестве актеров в детских праздниках, подготовка декораций и необходимых атрибутов к утренникам	5
		Качественная подготовка к новому учебному году	5
		Участие в субботниках	
9	Прохождение аттестации на первую или высшую категорию	Успешность прохождения аттестации	10
		Своевременное выполнение поручений руководителя и старшего воспитателя	
10	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Качественное выполнение работы в соответствии с годовым планом и ООП ДОУ	10
		Качественное оформление документации	
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	
11	Реализация плана перехода на ФГОС	Организация развивающей среды в соответствии с ФГОС	
		Использование в работе ИКТ и др. технологий	5
12	Высокий уровень культуры	Внешний вид педагога	
		Культура общения и поведения	
		Воспитание и развитие культурных навыков у воспитанников	5
13	Ведение кружковой работы	Качество предоставляемых дополнительных услуг	
		Отсутствие жалоб от родителей	10
14	Контроль за экономией электроэнергии, утечкой воды, различных поломок и аварийных ситуаций в группах	Самостоятельное и своевременное устранение неполадок в группе с привлечением родителей воспитанников	10

		Воспитание экономного и бережного отношения к имуществу ДОУ у воспитанников	5
15	Проявление творческой активности	Организация и проведение вечеров развлечений	5
		Качественная подготовка к утренникам	
		Оформление групп и участков	
		Оформление стендов	
		Осуществление фото и видео съёмок наиболее важных и интересных событий в группе	

**Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог.**

	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Размер баллов
1	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений	5
		Позитивная публичная оценка деятельности педагога	5
2.	Результативность образовательной и воспитательной деятельности	Участие детей в конкурсах, спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях на уровне ДОУ	5
		Города	10
		Результативность участия (призовое место)	15
3.	Методическая деятельность	Участие в работе методических объединений	10
		проведение мастер-классов, семинаров, стажировок, выступления на конференциях и совещаниях (в том числе с обобщением и распространением педагогического опыта), проведение мероприятий публичного характера на уровне ДОУ	10
		Города	15
		Края	20
		Наличие публикаций (за прошедший квартал), в том числе в сети Интернет	10
			10
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса ДОУ	5
		Город	10
		Результативность (призовое	15

		место) город Край	20
		Результативность (призовое место) край Россия	25
		Результативность (призовое место)	30
			35
5.	Сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие случаев детского травматизма за квартал	5
		Соблюдение санитарных норм	
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное выполнение поручений руководителя и старшего воспитателя	10
		Качественное выполнение работы в соответствии с годовым планом и ООП ДОУ	
		Качественное оформление документации	
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	
7.	Общественная нагрузка	участие в качестве актеров в детских праздниках, подготовка декораций и необходимых атрибутов к утренникам и вечерам развлечений	10
		качественная подготовка к новому учебному году	10
		участие в субботниках	5
		организация поздравлений сотрудников ДОУ с праздничными датами и юбилеями	5
8.	Ведение кружковой работы	Качество предоставляемых дополнительных услуг	10
		% желающих заниматься в кружке	
		Отсутствие жалоб от родителей	
9.	Высокий уровень культуры	Внешний вид педагога	5
		Культура общения и поведения	
		Воспитание и развитие культурных навыков у воспитанников	
10.	Проявление творческой активности	Оформление зала	10
		Оформление стендов	
		Осуществление фото и видео съёмок наиболее важных и интересных событий	

11.	Контроль за экономией электроэнергии, утечкой воды, различных поломок и аварийных ситуаций в зале	Своевременное реагирование на нештатную ситуацию и оповещение администрации ДОУ	5
12	Прохождение аттестации на первую или высшую категорию	Успешность прохождения аттестации	20
13	Реализация плана перехода на ФГОС	Организация развивающей среды в соответствии с ФГОС, оснащение зала	10
		Использование в работе ИКТ и др. технологий	

### СТАРШАЯ МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА

№ п/п	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Оценка в баллах
1	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и Обращений	10
		Позитивная публичная оценка деятельности медицинской сестры	
2	Сохранение здоровья воспитанников	Отсутствие замечаний по реализации комплексной программы оздоровления детей	30
		Организация питания в ДОУ, выполнение натуральных норм	
		Качественное проведение профилактических мероприятий простудных и др. заболеваний	
		Качество и регулярность проведения контрольных мероприятий по соблюдению санитарных норм в ДОУ	
		Выполнение плана прививок % вакцинированных детей от гриппа	
3	Общественная нагрузка	Участие в субботниках	5
		Качественная подготовка к новому учебному году	
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное выполнение поручений руководителя	15
		Качественное и своевременное оформление документации	
		Отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов	

5	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ	Работа с детской поликлиникой, Роспотребнадзором, центром гигиены и эпидемиологии, медицинскими учреждениями, задействованными в прохождении медицинских осмотров работниками ДОУ	10
6	Обеспечений требований безопасности	отсутствие случаев детского травматизма за квартал (контроль)	10
		строгое соблюдение техники безопасности, охраны труда	
		Контроль за хранением вакцин и лекарственных препаратов	
		Контроль за содержанием и исправным состоянием медицинской техники в ДОУ	

### Заведующий хозяйством

	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Оценка в баллах
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное выполнение поручений руководителя	15
		Качественное и своевременное оформление документации	
		Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	
2	Содержание имущества ДОУ	Результаты инвентаризаций	10
		Отсутствие поломок или своевременное их устранение	
3	Обеспечений требований пожарной безопасности	Выполнение предписаний ОНД	10
		Контроль и обслуживание пожарного инвентаря	
		Отсутствие замечаний по пожарной безопасности	
4	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ	Работа с коммунальными службами города	5
5	Контроль за экономией электроэнергии, утечкой воды, различных поломок и аварийных ситуаций в ДОУ	Сокращение объемов потребления энергетических ресурсов (по итогам квартала в сравнении с предыдущим)	15
		Качественная организация и контроль ремонтных и аварийных работ	
6	Выполнение планов по наведению санитарного порядка на территории ДОУ	Отсутствие замечаний	10
		Эстетическое оформление территории ДОУ	
7	Общественная нагрузка	Участие в субботниках	5
		Качественная подготовка к новому учебному году	

## МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ

1	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений	5
		Позитивная публичная оценка деятельности младшего воспитателя	
2	Сохранение здоровья воспитанников	Организация питания в группе	10
		Соблюдение санитарных норм в группе и на игровых верандах на улице	
		Отсутствие замечаний со стороны медицинского работника	
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Эффективная организация рабочего времени	10
		Своевременное выполнение поручений руководителя, медицинской сестры, завхоза	
4	Общественная нагрузка	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	15
		Участие в субботниках	
5	Обеспечений требований безопасности	Строгое соблюдение техники безопасности, охраны труда	5
6	Контроль за экономией электроэнергии, утечкой воды, различных поломок и аварийных ситуаций в ДОУ	Отсутствие замечаний	5
7	Высокий уровень культуры	Внешний вид	5
		Культура общения и поведения	
8	Взаимодействие с воспитателями и детьми в группе	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновление интерьера	10
		Участие в учебно-воспитательном процессе	
<b>ПОВАР</b>			
1	Удовлетворенность потребителей качеством муниципальной услуги	Отсутствие конфликтов, письменных жалоб и обращений	10
		Позитивная публичная оценка деятельности повара	
2	Сохранение здоровья воспитанников	Соблюдение санитарных норм на пищеблоке	15
		Отсутствие замечаний со стороны медицинского работника и др. контролирующих органов	
3	Обеспечений требований безопасности	строгое соблюдение техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	5

4	Контроль за экономией электроэнергии, утечкой воды, различных поломок и аварийных ситуаций в ДОУ	Отсутствие замечаний	5
		Содержание помещений пищеблока и технологического оборудования	
5	Общественная нагрузка	Участие в субботниках и др. общественных мероприятиях	5
6	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Своевременное выполнение поручений руководителя, медицинской сестры	10
<b>Делопроизводитель</b>			
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Высокое качество подготовки и оформление документов.	25
		Качественное содержание документации в соответствии с номенклатурой дел	
		Своевременная и качественная подготовка отчётности	
2	Общественная нагрузка	Своевременное выполнение поручений руководителя	10
		Подготовка кабинета к началу учебного года	
		Участие в субботниках	
<b>Кладовщик</b>			
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Соблюдение правил ведения складского хозяйства	10
		За высокую результативность работы по итогам инвентаризации	
2	Общественная нагрузка	Своевременное выполнение поручений руководителя	10
		Участие в субботниках	
		Выполнение разгрузочно-погрузочных работ	
<b>Дворник</b>			
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Интенсивность работы в осенний период	25
		Интенсивность работы в зимний период.	
		Своевременное выполнение поручений руководителя	
2	Общественная нагрузка	Качественная подготовка к новому учебному году	5
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию здания</b>			
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Выполнение крупных ремонтных работ	15
		Своевременное выполнение поручений руководителя	
2	Общественная нагрузка	Участие в субботниках	5

5.10.4.1. Для установления работникам премии по итогам работы за месяц ежемесячно не позднее 20 числа текущего месяца собирается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия)

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

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

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

$$1 \text{ балл} = \frac{\text{сумма фонда оплаты труда направленная на премию по итогам работы за месяц}}{\text{сумма баллов всех сотрудников за месяц}}$$

5.10.4.5. Секретарь комиссии в течение 2-х рабочих дней предоставляет протокол заседания для согласования руководителю Учреждения и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера премии по итогам работы за месяц.

5.10.4.6. На основании протокола Комиссии заведующий Учреждения в течение одного рабочего дня издает приказ об установлении премии по итогам работы за месяц.

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

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

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

5.12. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается заведующим Организации на основании протокола заседания Комиссии с учётом мнения профсоюзного комитета работников Учреждения, в



пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

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

Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников Учреждения в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией Учреждения перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

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

Председатель: -

заведующая

члены комиссии:

- старший воспитатель Учреждения;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- члены коллектива, включённые в состав Комиссии путём выборов;
- заведующая хозяйством.

Секретарь комиссии:

делопроизводитель

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

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

заместителям заведующего и иным работникам, подчинённых заведующему непосредственно, – по представлению заведующего Учреждения; руководителям структурных подразделений Учреждения, и иным работникам, подчинённых заместителям заведующего, – по представлению заместителей заведующего Учреждения;

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

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

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

отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были установлены стимулирующие выплаты до 100%;

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

невыполнение должностных обязанностей и приказов по учреждению до 90%;

в случае обоснованных жалоб родителей на действия работника

учреждения до 20%;

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

наличие дисциплинарного взыскания (выговора) до 50%.

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

- при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

## **6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

6.1. Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

6.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжёлых

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

6.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы и трудовым законодательством РФ.

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

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

6.6. Наименование, условия и порядок выплат за специфику работы педагогическим и другим работникам Учреждения представлены в следующей таблице.

№ п/п	Критерии	Процент (сумма) ежемесячных выплат
1	2	3
2.	За работу в группах компенсирующей направленности для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	20% *

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

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

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

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

Федерации.

Размер доплаты составляет:

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

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

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

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

## 7. Материальная помощь

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

- в связи с регистрацией брака – до 1000 рублей
- при рождении ребенка – до 1000 рублей
- призывом на военную службу – до 1000 рублей
- к юбилейным датам 50,55,60,65,70,75 – до 1000 рублей
- к профессиональным праздникам 23 февраля, 8 марта, день дошкольного работника, Новый год – до 1000 рублей
- в связи с уходом на пенсию – до 1000 рублей
- в связи с трудным материальным положением - до 2000 рублей
- на погребение – до 2000 рублей
- проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий (за

исключением средств, направленных на содержание социально-культурных объектов) – до 1000 рублей при наличии денежных средств.

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

7.2. Материальная помощь не оказывается работникам:

- находящимся, на испытательном сроке (в случае попадания испытательного на часть квартала, если работник проработал весь квартал, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время, исключая испытательный срок)

- уволенным (за исключением уволенных лиц по окончанию срока трудового договора и в связи в уходом на пенсию).

7.3. Заведующей Учреждения материальная помощь выплачивается по приказу начальника управления образования или его заместителя (основание: личное заявление)

7.4. Основание для выплаты материальной помощи работникам Учреждения является приказ заведующего Учреждения и личное заявление работника.

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

### **8. Штатное расписание**

8.1. Заведующий Учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда Учреждения по согласованию с управлением образования администрации муниципального образования город Новороссийск.

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

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

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

Настоящее положение об оплате труда вступает в силу со дня его утверждения и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 01.06.2015г.

Принято на общем собрании трудового коллектива  
МБДОУ детский сад компенсирующего вида № 5  
протокол общего собрания № \_\_\_\_\_ от « 29 » мая 20 15 г.

Приложение №1  
к положению об оплате труда  
МБДОУ детский сад  
компенсирующего вида № 5

Распределение профессий рабочих учреждений по квалификационным уровням

Квалификационный разряд работ	Наименование должности
1 разряд работ в соответствии с ЕТКС	Кладовщик, кастелянша, дворник, сторож
2 разряд работ в соответствии с ЕТКС	Повар, рабочий по обслуживанию здания, подсобный рабочий.