

**От работников:**

Председатель профсоюзного  
комитета

«21» 02 2022 г.

Кузьмина Кузьмина О.С.

**От работодателя:**

Заведующий

МДОУ «Детский сад № 28»

«21» 02 2022 г.



Кравченко Кравченко А.В.

**Положение  
о системе оплаты труда работников  
муниципального дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 28»  
(приложение № 2 к коллективному договору)**

## **1. Общее положение**

Настоящее положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения МДОУ «Детский сад № 28» (далее – положение) разработано в соответствии с Постановления Администрации городского округа Шуя от 13.10.2015 № 1732 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя, подведомственных отделу образования администрации городского округа Шуя», Постановления Администрации городского округа Шуя Ивановской области от 02.12.2019 № 1398 «О внесении изменений в Постановление Администрации городского округа Шуя от 13.10.2015 № 1732 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя, подведомственных отделу образования администрации городского округа Шуя»)

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

### **Основные понятия**

**Заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

**Должностной оклад (ставка заработной платы)** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, увеличенного на повышающие коэффициенты.

**Минимальные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным уровням** - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

**Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы)** - размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы) в зависимости от образования, стажа, квалификации в соответствии с профессиональными квалификационными группами.

**Компенсационные выплаты** - дополнительные выплаты работнику за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей и другие.

**Стимулирующие выплаты** - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

**Премияльные выплаты** - единовременная выплата стимулирующего характера работникам по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности, на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с отделом образования.

**Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу)** – выплата стимулирующего характера, которую определяет руководитель персонально в отношении конкретного работника по показателям, установленным в учреждении с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 1,8.

## **2. Порядок расчета заработной платы работников**

2.1. Заработная плата работников определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;
- установления минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ и квалификационным уровням (приложение № 1);
- установления должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ путем умножения минимальных окладов на повышающие коэффициенты;
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера.

2.1.1. Изменение размеров должностных окладов педагогических работников производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения.

Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада

производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

#### 2.1.2. Руководитель:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) воспитателей, других работников, исчисляет их заработную плату;
- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

2.2. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$Zп = Оф + К + С$ , где:

Zп - месячная заработная плата;

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку;

К - компенсационные выплаты;

С - стимулирующие выплаты.

2.3. Размеры окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников определяются по формуле:

$Ст = Мо \times Ко \times Кк$ , где:

Ст - должностной оклад педагогического работника;

Мо - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Ко - коэффициент по занимаемой должности;

Кк - коэффициент квалификации.

2.4. Зарплата работников ПКГ должностей работников:

- учебно-вспомогательного персонала первого уровня;
- общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;
- общеотраслевых профессий рабочих первого уровня;
- общеотраслевых должностей служащих первого уровня;
- общеотраслевых должностей служащих второго уровня;
- общеотраслевых должностей служащих третьего уровня;

определяется по формуле:

$Zп = О + К + С$ , где:

Zп - заработная плата работника;

- О - должностной оклад работника;
- К - компенсационные выплаты;
- С - стимулирующие выплаты.

2.5. Размеры окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей работников:

- учебно-вспомогательного персонала первого уровня;
- общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;
- общеотраслевых профессий рабочих первого уровня;
- общеотраслевых должностей служащих первого уровня;
- общеотраслевых должностей служащих второго уровня;
- общеотраслевых должностей служащих третьего уровня;

определяются по формуле:

$Ст = Мо \times Ко \times Кк$ , где:

Ст - должностной оклад работника;

Мо - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников;

Ко - коэффициент по занимаемой должности;

Кк - коэффициент квалификации;

2.6. Тарификация работ производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.7. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.8. Заработная плата руководителя, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего

характера:

$Zп = O + K + C$ , где:

Zп - заработная плата работника;

O - должностной оклад работника;

K - компенсационные выплаты, за исключением выплаты за работу с учетом специфики образовательного учреждения (групп);

C - стимулирующие выплаты.

2.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже 2 раз в месяц. Днями выплаты заработной платы являются: 18 число текущего месяца – заработная плата за 1 половину месяца (аванс) и 3 число следующего месяца – заработная плата за 2 половину месяца (подсчет).

2.10. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителю в пределах средств фонда оплаты труда.

2.11. Должностные оклады заместителей заведующего дошкольным образовательным учреждением устанавливается руководителем в диапазоне 70-90% от должностного оклада руководителя.

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

3.1. Выплаты компенсационного характера производятся на основании Положения о выплатах компенсационного характера работников МДОУ «Детский сад № 28» (Приложение № 2 к «Положению о системе оплаты труда работников МДОУ № 28») в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;
- выплаты молодым специалистам.

3.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (класс 3.1., класс 3.2.

устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент и составляет от 4 до 12 процентов должностного оклада.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

3.4.2. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с требованиями ст.113 ТК РФ и ст.153 ТК РФ.

Размер выплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) 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 (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной часовой ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) 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 дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Для пунктов 3.4.2 - 3.4.3 настоящего положения в случае выплат за час (день) последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднemesячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

#### **4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

4.1. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются Управляющим Советом учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (при его наличии), по представлению руководителя.

4.2. Руководитель представляет в Управляющий Совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования. Порядок рассмотрения Управляющим Советом вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим Положением.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по основаниям, предусмотренным настоящим положением и локальными нормативными актами, принимаемыми учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 28» (Приложение 3 к «Положению о системе оплаты труда работников МДОУ № 28»).

Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам осуществляется настоящим положением и локальными нормативными актами, принимаемыми учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 28» (Приложение 3 к «Положению о системе оплаты труда»).

4.4. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

Выплата производится ежемесячно пропорционально занимаемой ставке по основной должности за фактически отработанное время, сумма которой на



одного работника не может превышать размера доплаты, установленного по соответствующей должности (профессии).

Денежная выплата не носит характера возмещения затрат, связанных с исполнением трудовых обязанностей, то есть не является компенсацией.

## **5. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. По должностям служащих и профессиям рабочих, по которым размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) не определены настоящим положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения.

5.2. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.3. Решение о ведении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель Учреждения, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения в пределах ассигнований на оплату труда предусмотренных в бюджетной смете.

5.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Назначение выплаты производится исходя из расчета 6 месяцев (на период с 1 января по 30 июня, с 1 июля по 31 декабря)

5.5. Размеры и условия осуществления выплаты стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре работника (дополнительное трудовое соглашение).

5.6. Решение о распределении стимулирующей части оплаты труда работников ДОУ принимает Управляющий Совет ДОУ, в состав которого входит председатель профкома как представитель от трудового коллектива в соответствии с Положением об Управляющем Совете ДОУ и настоящим Положением.

**От работников:**

Председатель профсоюзного  
комитета

«21» 02 2022 г.

 Кузьмина О.С.

**От работодателя:**

Заведующий

МДОУ «Детский сад № 28»

«21» 02 2022 г.



Кравченко А.В.

**Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы)  
по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп  
муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 28»  
(Приложение № 1 к Положению о системе оплаты труда работников  
муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 28»)**

**ПКГ должностей работников образования**

(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Р Ф от 05.05.2008 N 248н)  
 (в редакции Постановления Администрации городского округа Шуя Ивановской области от 06.12.2021 № 1315  
 «О внесении изменений в Постановление Администрации городского округа Шуя от 13.10.2015 № 1732 «О  
 системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя, подведомственных  
 - отделу образования администрации городского округа Шуя»)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
<b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" дворник; кладовщик; уборщик служебных помещений; кухонный рабочий; оператор стиральных машин; техник-электрик -1 квалификационный разряд -2 квалификационный разряд -3 квалификационный разряд	2390,00	1 1,03 1,06
<b>ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий - 4 квалификационный разряд - 5 квалификационный разряд	2614,00	1 1,07

2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар - 6 квалификационный разряд - 7 квалификационный разряд	3107,00	1 1,1
----------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------	----------

### ПКГ должностей работников образования

((утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Р Ф от 05.05.2008 N 216н)  
(в редакции Постановления Администрации городского округа Шуя Ивановской области от 06.12.2021 № 1315  
«О внесении изменений в Постановление Администрации городского округа Шуя от 13.10.2015 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя, подведомственных отделу образования администрации городского округа Шуя»))

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
<b>ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>			
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	3349,00	1
<b>ПКГ должностей педагогических работников</b>			
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	4173,00	1- Без категории 1,02 - Вторая категория 1,05 - Первая категория 1,10 - Высшая категория
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог - психолог	4839,00	1- Без категории 1,02 - Вторая категория 1,065 - Первая категория 1,27- Высшая категория
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	4870,00	1- Без категории 1,02 - Вторая категория 1,05 - Первая категория 1,10- Высшая категория

**ПКГ общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**


**(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Р Ф от 29.05.2008 N 247н)  
(в редакции Постановления Администрации городского округа Шуя Ивановской области от 06.12.2021 № 1315  
«О внесении изменений в Постановление Администрации городского округа Шуя от 13.10.2015 «О системе  
оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Шуя, подведомственных отделу  
образования администрации городского округа Шуя»)**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
<b>ПКГ «Общетраслевые должности служащих первого уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир	3404,00	1
<b>ПКГ «Общетраслевые должности служащих второго уровня»</b>			
3 квалификационный уровень	Шеф-повар	4945,00	1
<b>ПКГ «Общетраслевые должности служащих третьего уровня»</b>			
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, специалист по охране труда	5180,00	1

**От работников:**

Председатель профсоюзного  
комитета

«21» 02 2022 г.

 Кузьмина О.С.

**От работодателя:**

Заведующий

МДОУ «Детский сад № 28»

«21» 02 2022 г.



Кравченко А.В.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах компенсационного характера работникам  
муниципального дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 28»

(Приложение №2 к Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад №28»)

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящее «Положение» составлено в соответствии с ФЗ- 273 «Об образовании РФ» от 29.12.12 года, ТК РФ, Постановлением Администрации городского округа Шуя от 13.10.2015 N 1732 «О системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Шуя», Отраслевым Соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования городского округа Шуя Ивановской области на 2020-2022 г., Уставом МДОУ «Детский сад № 28», коллективным договором.

## 2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Работникам ДОУ при наличии оснований могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

2.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации).

2.1.3. Совмещение профессий (должностей).

2.1.4. Расширение зон обслуживания.

2.1.5. За увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. В перечне видов увеличения объема работ может включаться: руководство творческими группами, предметными комиссиями, методическими объединениями; ведение делопроизводства; научно- экспериментальная работа и другие виды работ.

2.1.6. За сверхурочную работу.

2.1.7. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные в соответствии с ТК РФ, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

## ПЕРЕЧЕНЬ И ОБЪЕМ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА:

№ п/п	Наименование выплат	Объем	Основание
1.	Выплата за работу при неблагоприятных условиях труда: - повару.	До 12% от должностного оклада	Приказ Гособразования СССР от 20.08. 1990г. №579
2.	Выплата за оказание помощи воспитателям в подготовке к проведению учебных занятий, прогулок, закаливания, умывания: - помощникам воспитателей.	До 30%	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 24.11.2008 №665 «О внесении изменений и признании утратившими силу некоторых актов

			Министерства труда и занятости населения Российской Федерации, Министерства труда Российской Федерации, Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства здравоохранения РСФСР, Министерства Российской Федерации, Министерства здравоохранения и медицинской промышленности Российской Федерации и Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации»
3.	Выплата за совмещение профессий - всем категориям работников	До 100%	Ст.151 ТК РФ
4.	Выплата за расширение зоны обслуживания, превышение объема работ: - всем категориям работников	До 100%	Ст. 151 ТК РФ
5.	Выплата за совместительство: - всем категориям работников	20 часов в неделю - пропорционально МРОТ	Ст.284 ТК РФ КД
6.	Выплата за временно отсутствующего работника – воспитателя: воспитателям	4,48 часа замещение 33,3% совмещение	Ст.151 ТК РФ



7.	Выплата за работу в выходные и праздничные дни	Не менее, чем в двойном размере	Ст. 111, 112, 153 ТК РФ
----	------------------------------------------------	---------------------------------	-------------------------

**2.2.** Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат устанавливается до 12 процентов должностного оклада.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

**2.3.** С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность), работникам ДОУ устанавливается выплата компенсационного характера в виде коэффициента по занимаемой должности к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) в соответствии с Приложением № 1 к Правилам внутреннего трудового распорядка.


**2.4.** Доплаты за увеличение объема работ, а также порядок их установления определяются ДОУ самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом ДОУ с учетом мнения профсоюза или коллективным договором.

**2.5.** Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**2.6.** Для начисления выплат компенсационного характера, доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней), в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

**От работников:**  
Председатель профсоюзного  
комитета

«21» 02 2022 г.

 Кузьмина О.С.

**От работодателя:**  
Заведующий  
МДОУ «Детский сад № 28»  
«21» 02 2022 г.



 Кравченко А.В.

**Положение о распределении стимулирующей  
выплаты части фонда оплаты труда работников  
муниципального дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад №28»  
(Приложение № 3 к Положению о системе оплаты труда работников  
муниципального дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад №28)**

## **1. Общие положения**

**1.1.** В целях усиления материальной заинтересованности работников МДОУ в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера за качественные показатели результативности труда, а также производится выплата премий за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда.

**1.2.** Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы) в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах, утвержденным нормативно-правовым актом МДОУ.

## **2. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу.**

### **2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ:**

**2.1.1.** За интенсивность и высокие результаты работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс.

**2.1.2.** За ведомственный нагрудный знак - 10 процентов (со дня присвоения).

**2.1.3.** За почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания - 20 процентов (со дня присвоения).

**2.1.4.** За ученую степень "Кандидат педагогических наук" - 25%.

**2.1.5.** За выполнение функций по работе с семьями воспитанников воспитателям в размере 1100 рублей.

**2.1.6.** Персональная надбавка молодым специалистам в размере 20% должностного оклада в течение трех лет с момента окончания профессионального учебного заведения.

**2.1.7.** Дополнительная выплата младшему обслуживающему персоналу 500 рублей (помощник воспитателя, шеф-повар, повар) и 200 рублей (завхоз, делопроизводитель (секретарь), подсобный рабочий, помощник повара, кладовщик, кастелянша, рабочий по обслуживанию здания, мастер по комплексному и техническому обслуживанию здания и сооружений, оператор по стирке белья, уборщица, дворник, сторож, техник-электрик).

**2.1.8.** Персональная надбавка - от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов.

**2.1.9.** За эффективность достижения конкретных показателей качества выполненной работы:



Дистанционные конкурсы и публикации (не более 1) результативность	2 1-3 1 1								
3.4.Реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности	2								
3.5.Участие в инновационной деятельности	2								
3.6.Педагогический стаж работы в ДОУ: до 5 лет до 15 лет до 25 лет свыше 25 лет 35 лет	1 3 5 7 9								
3.7.Наличие квалификац. категорий: - соответствие - 1 категория - высшая категория	3 5 7								
3.8.Молодой специалист (стаж работы – до 3 лет)	5								
<b>4.Проведение мероприятий по повышению авторитета и имиджа ДОУ.</b>									
4.1.Участие педагогов в мероприятиях отдела образования: - в городских Участие в конкурсе «Педагог года» - 1 месяц в течение 1 года последующие месяцы уч. года Премия главы Результативность - в региональных, межрегиональных Результативность	1-20 1-7 20 10 15 3-5 10-15 5-7								
4.2.Участие воспитанников в мероприятиях (за каждое): - в городских - в региональных результативность	2 3 1-3								
4.3.Выполнение работ сверх функциональных обязанностей: -городские (общественные мероприятия), -субботники, ремонт в ДОУ, -интенсивность и напряженность при подготовке к детским праздникам, соревнованиям и т. д., -сопровождение детей на городские мероприятия	1 2 1-3								
4.4. РЗО	1-5								
<b>5.Работа с семьей и социумом.</b>									
5.1.Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг (отсутствие обоснованных жалоб, участие родителей в жизни учреждения)	1-2								
5.2. Качество, содержание, сменяемость наглядной информации для родителей.	1								
5.3.Использование интерактивных форм работы с родителями (информация для сайта); не реже 1 раза в месяц, СМИ	1-2								

6. Профессиональная компетентность									
6.1. Наставничество	1								
6.2. Поощрения за работу: - от учреждения									
- от Отдела образования	1								
- от Администрации г.о.Шуя	2								
- от Департамента Иванов. обл., общего и профессионального образования РФ	3								
	4								
6.3. Уровень исполнительской дисциплины	1								
7. Дополнительный повышающий или понижающий балл на усмотрение УС (основание – наличие или отсутствие дисциплинарных устных взысканий, объяснительных, докладных и других оснований)	до 10								

### Показатели эффективности музыкального руководителя

Критерии:	Баллы	Баллы	Показатели	Средний балл
<b>1. Укрепление здоровья воспитанников, создание обстановки эмоционального комфорта</b>				
1.1. Создание здоровьесберегающей среды в зале, санитарное состояние.	1			
1.2. Отсутствие случаев детского травматизма	1			
1.3. Соблюдение плана посещаемости детей: если – 80% и выше - 5 баллов, 70%-80% - 4 балла, 60-70% - 3 балла, 50-60% - 2 балла, ниже 50% - 1 балл; сад – 90% и выше - 5 баллов, 80-90% - 4 балла, ниже 70-80% - 3 баллов, 60-70% - 2 балла, ниже 60% - 1 балл, ГКП	1-5			
<b>2. Качество воспитательно-образовательной работы с детьми – полнота реализации образовательных программ</b>				
2.1. Организация предметно-развивающей среды в зале (тематическое оформление зала, согласно реализуемой ОП ДОО и возрасту детей, наличие дидактического материала и пособий, обогащение предметно-развивающей среды с элементами креативности и дизайна)	1			
2.2. Использование в воспитательно-образовательном процессе наглядных материалов	1			
2.3. Своевременное и качественное оформление документации (плана воспитательно-образовательной работы, заполнение карт наблюдений)	1			
<b>3. Повышение профессиональной компетентности педагога</b>				
3.1. Повышение квалификации педагогов (тематические курсы, семинары)	1 (за каждые)			
3.2. Самообразование (углубленная работа над темой, реализация долгосрочного проекта), опыт транслируется в д/с	2			



наглядной информации для родителей.									
5.3. Проведение занятий в группе кратковременного пребывания	1-5								
5.4.Использование интерактивных форм работы (информация для сайта); не реже 1 раза в месяц, СМИ	1-2								
<b>6.Профессиональная компетентность</b>									
6.1.Наставничество	1								
6.2. Поощрения за работу: - от учреждения - от Отдела образования - от Администрации г.о.Шуя - от Департамента Иванов. обл., общего и профессионального образования РФ	1 2 3 4								
6.3.Уровень исполнительской дисциплины	1								
7.Дополнительный повышающий или понижающий балл на усмотрение УС (основание –наличие или отсутствие дисциплинарных устных взысканий, объяснительных, докладных и других оснований)	до 10								

### Показатели эффективности деятельности инструктора по физической культуре

Критерии:	Баллы	Баллы	Показатели	Средний балл
<b>1.Укрепление здоровья воспитанников, создание обстановки эмоционального комфорта</b>				
1.1. Создание здоровьесберегающей среды в зале, санитарное состояние.	1			
1.2.Отсутствие случаев детского травматизма	1			
1.3. Соблюдение плана посещаемости детей: ясли – 80% и выше - 5 баллов, 70%-80% - 4 балла, 60-70% - 3 балла, 50-60% - 2 балла, ниже 50% - 1 балл; сад – 90% и выше - 5 баллов, 80-90% - 4 балла, ниже 70-80% - 3 баллов, 60-70% - 2 балла, ниже 60% - 1 балл, ГКП	1-5			
<b>2.Качество воспитательно-образовательной работы с детьми – полнота реализации образовательных программ</b>				
2.1. Организация предметно-развивающей среды в зале (тематическое оформление зала, согласно реализуемой ОП ДОО и возрасту детей, наличие дидактического материала и пособий, обогащение предметно-развивающей среды с элементами креативности и дизайна)	1			
2.2.Использование в воспитательно-образовательном процессе наглядных материалов, спорт. оборудования	1			
2.3. Своевременное и качественное оформление документации (плана воспитательно-				





образовательных услуг (отсутствие обоснованных жалоб)									
5.2. Качество, содержание, сменяемость наглядной информации для родителей.	1								
5.3. Проведение занятий в группе кратковременного пребывания	1-5								
5.4. Использование интерактивных форм работы (информация для сайта); не реже 1 раза в месяц, СМИ	1-2								
<b>6. Профессиональная компетентность</b>									
6.1. Наставничество	1								
6.2. Поощрения за работу:									
- от учреждения	1								
- от Отдела образования	2								
- от Администрации г.о.Шуя	3								
- от Департамента Иванов. обл., общего и профессионального образования РФ	4								
6.3. Уровень исполнительской дисциплины	1								
7. Дополнительный повышающий или понижающий балл на усмотрение УС (основание – наличие или отсутствие дисциплинарных устных взысканий, объяснительных, докладных и других оснований)	до 10								

### Показатели эффективности деятельности педагога - психолога

Критерии:	Баллы	Баллы	Показатели	Средний балл
<b>1. Укрепление здоровья воспитанников, создание обстановки эмоционального комфорта</b>				
1.1. Создание здоровьесберегающей среды в кабинете, в том числе при организации работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья, санитарное состояние.	1			
1.2. Отсутствие случаев детского травматизма	1			
1.3. Соблюдение плана посещаемости детей: если – 80% и выше - 5 баллов, 70%-80% - 4 балла, 60-70% - 3 балла, 50-60% - 2 балла, ниже 50% - 1 балл; сад – 90% и выше - 5 баллов, 80-90% - 4 балла, ниже 70-80% - 3 баллов, 60-70% - 2 балла, ниже 60% - 1 балл, ГКП	1-5			
<b>2. Качество воспитательно-образовательной работы с детьми – полнота реализации образовательных программ</b>				
2.1. Организация предметно-развивающей среды в кабинете (тематическое оформление, согласно реализуемой ОП ДОО и возрасту детей, наличие дидактического материала и пособий, обогащение предметно-развивающей среды с элементами креативности и дизайна)	1			
2.2. Использование в воспитательно-образовательном процессе наглядных материалов	1			



4.2.Выполнение работ сверх функциональных обязанностей: -городские (общественные мероприятия), -субботники, ремонт в ДОУ, -интенсивность и напряженность при подготовке к детским праздникам, соревнованиям и т. д., -сопровождение детей на городские мероприятия	1 2 1-3								
4.3. РЗО	1-5								
<b>5.Работа с семьей и социумом.</b>									
5.1.Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг (отсутствие обоснованных жалоб)	1-2								
5.2. Качество, содержание, сменяемость наглядной информации для родителей.	1								
5.3. Проведение занятий в группе кратковременного пребывания	1-5								
5.4.Использование интерактивных форм работы (информация для сайта); не реже 1 раза в месяц, СМИ	1-2								
<b>6.Профессиональная компетентность</b>									
6.1.Наставничество	1								
6.2. Поощрения за работу: - от учреждения - от Отдела образования - от Администрации г.о.Шуя - от Департамента Иванов. обл., общего и профессионального образования РФ	1 2 3 4								
6.3.Уровень исполнительской дисциплины	1								
7.Дополнительный повышающий или понижающий балл на усмотрение УС (основание –наличие или отсутствие дисциплинарных устных взысканий, объяснительных, докладных и других оснований)	до 10								

### Показатели эффективности деятельности старшего воспитателя

Критерии:	Баллы	Баллы	Показатели	Средний балл
<b>1.Укрепление здоровья воспитанников, создание обстановки эмоционального комфорта</b>				
1.1. Оформление помещений образовательного учреждения в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями, нормами эстетики быта, принципами организации развивающей среды.	1			
<b>2.Качество воспитательно-образовательной работы с детьми –</b>				

полнота реализации образовательных программ								
2.1.Создание предметно-развивающей среды (организация пространства методического кабинета и других помещений ДОУ, приобретение пособий, методической литературы, игрушек, оформление стендов, выставок)	1							
2.2. Своевременное и качественное ведение документации (согласно номенклатуре дел и в рамках должностных обязанностей)	1							
2.3. Организация аттестации педагогических работников	1-3							
3.Повышение профессиональной компетентности педагога								
3.1.Повышение квалификации педагогов (тематические курсы, семинары)	1 (за каждые)							
3.2.Самообразование (углубленная работа над темой, реализация долгосрочного проекта), опыт транслируется в д/с	2							
3.3. Участие или наличие участников и победителей среди воспитателей в ДОУ смотры, открытые занятия, мастер-классы, участие в праздниках организация и проведение мероприятий в ДОУ результативность Дистанционные конкурсы и публикации (не более 1) результативность	2 5 2 (+1 за доп. роль) 2 1-3 1 1							
3.4. Организация мероприятий внутри детского сада (смотры, открытые занятия, мастер-классы, конкурсы, методические объединения, педсоветы, семинары и т.д.), участие в праздниках и других мероприятиях.	1-10							
3.5.Реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности	2							
3.6.Участие в инновационной деятельности	2							
3.7. Организация работы с молодыми педагогами.	1-3							
3.8.Педагогический стаж работы в ДОУ: до 5 лет до 15 лет до 25 лет свыше 25 лет 35 лет	1 3 5 7 9							
3.9.Наличие квалификац. категории: - соответствие - 1 категория - высшая категория	3 5 7							
4.Проведение мероприятий по повышению авторитета и имиджа ДОУ.								

4.1. Участие или наличие участников и победителей среди воспитателей в мероприятиях отдела образования:	1-20								
- в городских	1-7								
Участие в конкурсе «Педагог года» - I месяц	20								
в течение I года	10								
последующие месяцы уч. года	15								
Премия главы	3-5								
Результативность	10-15								
- в региональных, межрегиональных	5-7								
Результативность									
4.2. Выполнение работ сверх функциональных обязанностей:									
-городские (общественные мероприятия),									
-субботники, ремонт в ДОУ,	1								
-интенсивность и напряженность при подготовке к детским праздникам, соревнованиям и т. д.,	2								
-сопровождение детей на городские мероприятия	1-3								
4.3. РЗО	1-5								
<b>5. Работа с семьей и социумом.</b>									
5.1. Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг (отсутствие обоснованных жалоб). Качество и содержание наглядной информации для родителей, работа с родителями детей-инвалидов, трудными семьями.	1-2								
5.2. Применение информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности, участие в наполнении сайтов ДОУ	1-5								
<b>6. Профессиональная компетентность</b>									
6.1. Поощрения за работу:									
- от учреждения	1								
- от Отдела образования	2								
- от Администрации г.о.Шуя	3								
- от Департамента Иванов. обл., общего и профессионального образования РФ	4								
6.2. Разработка методических пособий, рекомендаций, планов, программ, положений и т.д. для внутреннего пользования в соответствии с ФГОС и ФЗ «Об образовании».	1-10								
6.3. Уровень исполнительской дисциплины	1								
7. Дополнительный повышающий или понижающий балл на усмотрение УС (основание – наличие или отсутствие дисциплинарных устных взысканий, объяснительных, докладных и других оснований)	до 30								

### Показатели результативности и качества работы заместителя заведующего по АХЧ

<b>1. Сохранение физического и психического здоровья воспитанников</b>	
1.1 Обеспечение санитарно- гигиенических условий в учреждении.	1-3

1.2 Обеспечение выполнения требований электро- и пожарной безопасности.	1-3
1.3 Отсутствие жалоб родителей на ненадлежащие условия.	1-3
<b>2. Содержание здания, территории и сооружений</b>	
2.1 Высокое качество проведения ремонтных работ	1-3
2.2 Содержание помещений, территории, наличие оборудования.	1-3
2.3 Состояние технологического оборудования (отсутствие аварийного)	1-3
<b>3. Работа с персоналом.</b>	
3.1 Обучение персонала действиям в экстремальных ситуациях.	1-3
3.2 Поддержка благоприятного психологического климата в коллективе	1-3
<b>Максимальная сумма баллов</b>	<b>24</b>

### **Показатели результативности и качества работы помощника воспитателя**

<b>1. Сохранение физического и психического здоровья воспитанников</b>	
1.1. Забота о снижении заболеваемости детей.	1-3
1.2. Качественная уборка помещений в соответствии с требованиями СанПиН.	1-3
1.3. Качественная организация питания воспитанников, выполнение норм выдачи.	1-3
1.4. Оказание помощи в оздоровительных мероприятиях.	1-3
<b>2. Участие в педагогическом процессе</b>	
2.1. Ведение педагогического процесса по указаниям педагога (работа с подгруппой детей).	1-3
2.2. Оказание помощи в режимных моментах.	1-3
<b>3. Работа с родителями</b>	
3.1. Отсутствие жалоб родителей.	1-3
3.2. Доброжелательное, вежливое общение.	1-3
<b>4. Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе</b>	1-3
<b>Максимальная сумма баллов</b>	<b>27</b>

### **Показатели результативности и качества работы повара**

<b>1. Сохранение физического и психического здоровья воспитанников</b>	
1.1. Соблюдение санитарно – гигиенического режима.	1-3
1.2. Отсутствие нарушений технологии приготовления пищи.	1-3
1.3. Творческий подход к оформлению приготовленных блюд.	1-3
1.4. Выполнение натуральных норм.	1-3
<b>2. Работа с родителями</b>	
2.1. Отсутствие жалоб родителей на питание детей.	1-3

<b>3.Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе.</b>	1-3
<b>Максимальная сумма баллов</b>	<b>18</b>

**Показатели результативности и качества работы младшего обслуживающего персонала**

<b>1. Сохранение физического и психического здоровья воспитанников.</b>	
1.1.Соблюдение санитарно- гигиенического режима.	1-3
1.2. Отсутствие нарушений технологии производственно – бытовых процессов.	1-3
<b>2. Участие в педагогическом процессе</b>	
2.1.Оказание помощи педагогам в создании предметно – развивающей среды и эстетическом содержании прилегающей территории.	1-3
<b>3.Работа с родителями</b>	
3.1. Отсутствие жалоб родителей на ненадлежащие условия в окружающей среде и на территории.	1-3
<b>4.Экономное и бережное отношение к имуществу ДОУ</b>	1-3
<b>5.Исправное состояние всего оборудования и инвентаря</b>	1-3
<b>6. Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе</b>	1-3
<b>Максимальная сумма баллов</b>	<b>24</b>

**3. Персональный повышающий коэффициент к окладу.**

3.1.Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) рекомендуется устанавливать отдельным высокоэффективным работникам с учетом сложности или важности выполняемой работы, 2 степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

3.2.Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем образовательного учреждения персонально в отношении конкретного работника по показателям, установленным в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.3.Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 1,8.

3.4.Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника образовательного учреждения на повышающий коэффициент.


3.5. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.



**От работников:**

Председатель профсоюзного  
комитета

« » \_\_\_\_\_ 2022 г.

 Кузьмина О.С.

**От работодателя:**

Заведующий

МДОУ «Детский сад № 28»

« » \_\_\_\_\_ 2022 г.



Кравченко А.В.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **О ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ**

**Муниципального дошкольного образовательного учреждения**

**«Детский сад № 28»**

**(Приложение № 4 к Положению о системе оплаты труда  
работников муниципального дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад №28»)**

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее «Положение» составлено в соответствии с ФЗ- 273 «Об образовании РФ» от 29.12.12, ТК РФ, Постановлением Администрации городского округа Шуя от 13.10.2015 N 1732 «О системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений городского округа Шуя», Отраслевым Соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования городского округа Шуя Ивановской области на 2020-2022 г., Уставом МДОУ «Детский сад № 28», коллективным договором.

1.2. Настоящее положение вводится в МДОУ «Детский сад № 28» с целью повышения материальной заинтересованности сотрудников в улучшении воспитательно - образовательной работы с детьми, а также повышения качества работы, развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. МДОУ «Детский сад № 28», в лице заведующего, по согласованию с профсоюзным комитетом и Управляющим советом при наличии экономии фонда оплаты труда на основании данного Положения, определяет размеры премий.

## **2. Источники формирования фонда премиального вознаграждения:**

2.1. Экономия фонда заработной платы.

2.2. Иные поступления, не противоречащие Уставу МДОУ «Детский сад № 28», действующему законодательству РФ.

## **3. Виды выплат:**

### **3.1. Премияльные выплаты:**

- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- за непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью);

- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;

- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения.

3.2. Единовременные выплаты стимулирующего характера работникам МДОУ производятся при наличии средств по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности, на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с отделом образования.

3.3. Единовременное премирование работников МДОУ может производиться на основании приказа руководителя МДОУ:

- к государственному празднику (Новый год, 8 марта, 23 февраля), профессиональному празднику (День учителя или День дошкольного работника);

- юбилейная дата работника (50, 55, 60, 65 лет).

## **4. Порядок выплаты премиального вознаграждения:**

4.1. Вопросы о премиальных вознаграждениях рассматриваются администрацией МДОУ «Детский сад № 28» совместно с профсоюзным комитетом и Управляющим советом учреждения.

- 4.2. Премияльные вознаграждения выплачиваются на основании приказа руководителя учреждения.
- 4.3. Премияльное вознаграждение руководителя учреждения осуществляется по приказу вышестоящего органа управления образованием.
- 4.4. Выплата производится с учетом всех налоговых и иных удержаний.
- 4.5. Администрация, профком и Управляющий совет МДОУ «Детский сад № 28» обеспечивает гласность в вопросах премияльного вознаграждения всех сотрудников.
- 4.6. Премияльное вознаграждение не выплачивается работникам, уволившимся в течение календарного года.
- 4.7. Премияльное вознаграждение может быть снижено по следующим причинам:
  - 4.7.1. Нарушение трудовой дисциплины и «Правил внутреннего трудового распорядка».
  - 4.7.2. Нарушение санитарно - эпидемического режима.
  - 4.7.3. Нарушение режима питания, сна, прогулки.
  - 4.7.4. Нарушение правил техники безопасности, правил пожарной безопасности, охраны труда.
  - 4.7.5. Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
  - 4.7.6. Обоснованные жалобы на педагогов и специалистов (низкое качество воспитательной, образовательной и оздоровительной работы).
  - 4.7.7. Халатное отношение к материально - технической и учебной базе учреждения.
  - 4.7.8. Детский травматизм.
  - 4.7.9. Рост заболеваемости детей, связанный с нарушением режима дня, нагрузки и т.д.
  - 4.7.10. Высокий уровень заболеваемости сотрудника.

#### **5. Порядок пересмотра Положения о премияльных выплатах:**

- 5.1. Положение о премияльных выплатах работников МДОУ «Детский сад № 28» пересматривается и утверждается, в порядке установленном законодательством РФ, в него могут вноситься изменения и дополнения.