

Приложение № 2
к коллективному договору
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
Озьягский детский сад «Лесовичок»

УТВЕРЖДАЮ
Представитель работодателя -
руководитель организации или
уполномоченное им лицо

Заведующий
(наименование должности)

А.И. Игнатова
(подпись) (инициалы, фамилия)

25 января 2024 г.
(печать)

СОГЛАСОВАНО
Представитель работников

воспитатель
(наименование должности)

С.В. Мизева
(подпись) (инициалы, фамилия)

24 января 2024 г.

**Положение
об оплате труда работников
МДОУ Озьягский детский сад «Лесовичок»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях повышения заинтересованности в конечных результатах труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения Озьягский детский сад «Лесовичок» (далее – образовательная организация).

1.2. Положение определяет оплату труда (далее - ОТ) работников образовательной организации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Основными целями формирования ОТ работников образовательной организации являются:

- повышение мотивации педагогических работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов;
- расширение участия общественности в управлении образовательной организацией.

1.4. Основными задачами формирования ОТ работников образовательной организации являются:

- повышение уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение в образовательную организацию молодых кадров.

1.5. Формирование ОТ работников образовательной организации базируется на основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации, Республики Коми и других нормативных правовых актов в области трудового права;
- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников образовательной организации;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников,

качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;

- учет мнения представительного органа работников при установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера

- материальное стимулирование повышения качества работы, использование различных видов поощрительных выплат за высокие результаты и качество выполнения работы, преимущественно за счет применения выплат стимулирующего характера, а также дополнительных выплат за конечные результаты работы.

1.6. Положение распространяется на работников образовательной организации, организация образовательного процесса которой осуществляется за счет средств республиканского бюджета

1.7. Порядок и условия оплаты труда (система оплаты труда) работников образовательной организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Коми.

1.8. Настоящее Положение включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников образовательной организации;
- порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- отдельные вопросы оплаты труда.

1.9. Системы оплаты труда работников образовательной организации устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.10. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором.

Работодатель заключает с работником трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору ("эффективный контракт"), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

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

1.12. При установлении систем оплаты труда работников образовательной организации работодатель обеспечивает:

1.12.1. Наличие показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании образовательной организации в целом.

1.12.2. Применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.13. Образовательная организация, руководствуясь настоящим Положением, определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных учредителем для казенных учреждений в смете расходов на текущий финансовый год.

II. Порядок и условия оплаты труда работников образовательной организации

2.1. ОТ образовательной организации включает в себя:

- должностные оклады (ставки заработной платы);
- повышающие коэффициенты за квалификационную категорию;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников образовательной организации устанавливаются руководителем образовательной организации по квалификационным уровням **профессионально-квалификационных групп** на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2.1. Должностные оклады работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессионально - квалификационных групп должностей работников образования".

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

2.2.3. **Профессиональная квалификационная группа должностей** работников учебно-вспомогательного персонала

Наименование должностей	Должн. оклад, руб.
Младший воспитатель	9 610
Помощник воспитателя	9 235

2.2.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Наименование должностей	Ставка заработной платы, руб.
Воспитатель	11035
Музыкальный руководитель	10555

2.2.4.1. Особенности исчисления оплаты труда педагогических работников.

Месячная заработная плата педагогических работников включает в себя месячный должностной оклад (ставку заработной платы) и выплаты компенсационного и стимулирующего характеров.

Месячный должностной оклад (ставка заработной платы) педагогических работников образовательной организации (без компенсационных и стимулирующих выплат) определяется путем умножения размера ставки заработной платы, установленной с коэффициентом повышения, на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю и

рассчитывается по формуле:

$$O = \frac{S \times K (\text{повышения}) \times N (\text{факт})}{N (\text{норм})}, \text{ где}$$

O - месячный должностной оклад;

S - ставка заработной платы, установленная по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;

K (повышения) - коэффициент повышения, определенный в соответствии с **приложением N 2** к Положению;

N(факт) - объем фактической учебной нагрузки;

N(норм) - норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Порядок проведения тарификации педагогических работников приведен в **приложении N 1** к настоящему Положению.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем образовательной организации по согласованию с учредителем, и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.3. Штатное расписание учреждения формируется в пределах утвержденного фонда оплаты труда

2.4. Финансирование фонда оплаты труда работников образовательной организации осуществляется за счет бюджетных средств.

2.5. Средства на оплату труда работников образовательной организации, финансируемых за счет средств бюджета, формируются в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств.

2.6. Размер фонда оплаты труда по образовательной организации определяется учредителем на очередной финансовый год с учетом недопущения образования кредиторской задолженности.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные **главой IV** настоящего Положения.

2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные **главой V** настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда руководителя, его заместителей

3.1. Заработная плата руководителя образовательной организации его заместителей, включает: должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Порядком и действующим трудовым законодательством.

Выплата заработной платы руководителю образовательной организации его заместителям осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор руководителя образовательной организации, его заместителей.

3.3. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации устанавливается в соответствии с Постановлением АМР «Усть-Куломский» от 30 декабря 2021 года № 1824 «О внесении изменений в Постановление АМР «Усть-Куломский» от 29 июня 2018 года № 834 "Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МО МР «Усть-Куломский»

3.4. Должностные оклады заместителей руководителя образовательной организации устанавливаются на 20 процентов ниже размеров должностных оклада руководителя образовательной организации.

3.5. Заработная плата руководителя образовательной организации определяется трудовым договором, заключаемым с учредителем, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной **постановлением** Правительства РФ от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

3.6. Выплаты компенсационного характера руководителю образовательной организации, его заместителям устанавливаются в соответствии с **главой IV** настоящего Положения.

3.7. В целях стимулирования руководителя образовательной организации, его заместителей к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда в соответствии с **главой V** настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты руководителю образовательной организации устанавливаются на основании приказа учредителя.

3.7.1. Размер выплаты за качество выполняемых работ руководителю образовательной организации определяется долей достигнутых показателей эффективности деятельности учреждения от общего числа показателей и не должен превышать 40% должностного оклада руководителя.

Целевые показатели эффективности деятельности образовательной организации, критерии оценки эффективности и результативности работы их руководителя, Положение о выплатах за качество выполняемых работ по итогам работы руководителю образовательной организации, в отношении которого учредителем утверждаются нормативным правовым актом учредителя по типу учреждения.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Доплаты и надбавки компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными, предусматриваемыми действующим законодательством.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии Постановлением АМР «Усть-Куломский» от 30 декабря 2021 года № 1824 «О внесении изменений в Постановление АМР «Усть-Куломский» от 29 июня 2018 года № 834 "Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МО МР «Усть-Куломский»

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Повышение оплаты труда работников образовательной организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, установленного для различных видов работ. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном **статьей 372** Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Перечень учреждений и должностей работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера/

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения образовательной организации.

Постановлением АМР «Усть-Куломский» от 03 марта 2021 года № 268 «О внесении изменений в Постановление АМР «Усть-Куломский» от 29 июня 2018 года № 834 "Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МО МР «Усть-Куломский»

Виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры, доплат и надбавок, а также наименование документов, в соответствии с которыми установлены указанные доплаты и надбавки
За работу в ночное время	в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации
Воспитателям, младшим воспитателям за переработку рабочего времени, выполняемую за пределами нормы рабочего времени	в соответствии со статьями 149, 152 Трудового кодекса Российской Федерации

4.4.1 Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания (замещение), за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется соглашением сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4.2. Доплаты за замещение должностей на период отпуска и временной нетрудоспособности осуществляются по следующим должностям:

Заместителя заведующего хозяйством – до 50% должностного оклада заместителя заведующего хозяйством на период сохранения заработной платы по среднему заработку.

Заместителя заведующего хозяйством – до 100% должностного оклада заместителя заведующего хозяйством на период временной нетрудоспособности, отпусков без сохранения заработной платы.

Воспитатель – до 100% должностного оклада старшего воспитателя на период трудовых отпусков и временной нетрудоспособности

4.4.3. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, производятся за руководство методическими объединениями и др.

Размер выплат компенсационного характера не образует нового должностного оклада.

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников образовательной организации к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда в соответствии с Постановлением АМР «Усть-Куломский» от 29 июня 2018 года № 834 "Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МО МР «Усть-Куломский» (с изменениями от 30.12.2021г. №1824, от 23.09.2022г № 1229)

а) выплаты за качество выполняемых работ;
 б) выплаты за выслугу лет;
 в) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

г) денежные выплаты отдельным категориям работников образовательной организации, установленные правовым актом Администрации Муниципального района «Усть-Куломский».

5.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

5.2.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в системах мотивации работников рекомендуется:

выплаты за качество выполняемых работ работнику образовательной организации устанавливаются на основании приказа руководителя образовательной организации. Размер выплаты определяется долей достигнутых показателей эффективности деятельности учреждения от общего числа показателей и не должен превышать 30% должностного оклада (ставки заработной платы).

Положение о выплатах стимулирующего характера работникам, рассматривается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с представителем от работников организацией и утверждаются руководителем.

5.2.2. Выплаты к должностному окладу за почетное звание, (государственную награду):

- СССР или Российской Федерации устанавливаются в размере 5%;
- Республики Коми устанавливаются в размере 5%.

При наличии у работника двух почетных званий выплата устанавливается по одному из оснований по выбору.

Работникам, имеющим почетные звания, надбавка устанавливается только по основной работе.

5.3 Выплаты за выслугу лет.

В целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников образовательной организации устанавливается надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет в образовательной организации и иных образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет - 5% от должностного оклада (ставки);
- от 5 до 10 лет - 10% от должностного оклада (ставки);
- от 10 до 15 лет - 15% от должностного оклада (ставки);
- свыше 15 лет - 20% от должностного оклада (ставки).

Выслуга лет определяется с учетом п. 8.2. Приложения N 1 к настоящему Положению.

5.4. Премиальные выплаты по итогам работы.

Работникам образовательной организации могут выплачиваться премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также за выполнение особо важных, ответственных работ, к профессиональному празднику при наличии экономии фонда оплаты труда.

Премирование работников осуществляется по представлению руководителя образовательной организации в пределах финансирования из республиканского бюджета, бюджета МО МР «Усть-Куломский», а также за счет средств от приносящей доход

деятельности учреждения, направляемых образовательной организацией на оплату труда работников.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником образовательной организации своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательной организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации среди населения.

5.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.6. Денежные выплаты отдельным категориям работников образовательной организации, установленные нормативными актами Администрации МР «Усть-Куломский».

Порядок предоставления денежных выплат отдельным категориям работников образовательной организации осуществляется в соответствии с Постановлением АМР «Усть-Куломский» от 29 июня 2018 года № 834 "Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МО МР «Усть-Куломский» (с изменениями от 30.12.2021г. №1824, от 23.09.2022г № 1229)

5.7. Оценка показателей эффективности работы работника за отчетный период (приложение № 11 к коллективному договору «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МДОУ осуществляется комиссией, создаваемой в образовательной организации (далее - Комиссия). Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии, утверждается приказом руководителя.

VI. Отдельные вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание образовательной организации утверждается заведующим образовательной организации по согласованию с учредителем.

6.2. Штатное расписание образовательной организации включает в себя все должности и профессии образовательной организации.

6.3. Должностные оклады, а также надбавки за квалификационную категорию работникам образовательной организации устанавливаются согласно положению об оплате труда работников этих видов экономической деятельности, а компенсационные и стимулирующие выплаты производятся в соответствии с настоящим **Положением** об оплате труда.

6.4. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательной организации, установлена **приказом** Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Приложение № 3
к коллективному договору
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
Детский сад общеразвивающего вида
«Улыбка» с. Усть-Кулом

УТВЕРЖДАЮ
Представитель работодателя -
руководитель организации или
уполномоченное им лицо

Заведующий
(наименование должности)

Г.А. Савицкене
(подпись) (инициалы, фамилия)

10 я 2024 г. (печать)

СОГЛАСОВАНО
Представитель работников

ст. воспитатель
(наименование должности)

А.А. Попова
(подпись) (инициалы, фамилия)

10 января 2024 г.

**Положение о выплатах стимулирующего и компенсационного
характера работникам МДОУ Детский сад общеразвивающего вида
«Улыбка» с. Усть-Кулом**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения МДОУ Детский сад общеразвивающего вида «Улыбка» с. Усть-Кулом (далее - МДОУ) регулирует порядок выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации.
- 1.2. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам образовательной организации (далее - Положение) направлено на стимулирование работника образовательной организации к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.
- 1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, ст. 144 Трудового кодекса РФ, Уставом МДОУ, Коллективным договором МДОУ «, на основании постановления Правительства РК от 17.05.2016г. №169, соответствии с Постановлением АМР «Усть-Куломский» от 29 июня 2018 года № 834 "Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МО МР «Усть-Куломский» (с изменениями от 30.12.2021г. №1824, от 23.09.2022г № 1229), Положения об оплате труда работникам МДОУ Детский сад общеразвивающего вида «Улыбка» с. Усть-Кулом.
- 1.4. Настоящее Положение рассматривается и принимается на общем собрании трудового коллектива МДОУ, согласовывается с представителем от работников образовательной организации и утверждается приказом руководителя.
- 1.5. На общем собрании трудового коллектива МДОУ избирается Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам МДОУ (далее-Комиссия), которой даются полномочия по распределению выплат стимулирующего характера за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника и надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы, материальном поощрении работников. Комиссия утверждается приказом руководителя.
- 1.6. В целях стимулирования работников образовательной организации к качественному

результату труда, а также их поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда в соответствии с Постановлением АМР «Усть-Куломский» от 29 июня 2018 года № 834 "Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МО МР «Усть-Куломский» (с изменениями от 30.12.2021г. №1824, от 23.09.2022г № 1229)

1) выплаты за качество выполняемых работ;

2) выплаты за выслугу лет;

3) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

4) денежные выплаты отдельным категориям работников образовательной организации, установленные правовым актом Администрации МР «Усть-Куломский».

2.1. Выплаты за качество выполняемых работ:

2.1.1. Воспитателям групп с этнокультурным компонентом обучения и воспитания дошкольного образовательного учреждения устанавливается надбавка в размере до 15% от должностного оклада (согласно разработанной и утвержденной образовательной программы по этнокультурному компоненту).

2.1.4. Выплаты за качество выполняемых работ работникам образовательной организации устанавливаются ежемесячно на основании решения Комиссии образовательной организации. Размер выплаты каждому работнику определяется на основании установленных критериев в бальной системе.

2.2. Выплаты за выслугу лет.

2.2.1. Выплаты за выслугу лет устанавливаются на учебный год согласно п. 5.3. Положения об оплате труда работников МДОУ (включено в тарификацию работников).

2.3. Премии по итогам года.

2.3.1. Работникам образовательной организации могут выплачиваться премии при наличии экономии фонда оплаты труда:

- к профессиональному празднику День дошкольного работника;
- к юбилейной дате образовательной организации;
- к Международному женскому дню 8 Марта, 23 февраля;
- по итогам учебного года;
- по итогам календарного года;
- по итогам летнего оздоровительного периода;
- за особые заслуги в системе образования;
- к юбилейной дате (50,55 и старше).

2.3.2. Премирование работников осуществляется по представлению руководителя образовательной организации в пределах финансирования из республиканского бюджета, бюджета АМР «Усть-Куломский».

2.3.3. При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником образовательной организации своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности образовательной организации;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации среди населения.

2. Порядок распределения выплат стимулирующего характера

- 2.1. Распределение выплат стимулирующего характера за качество и результативность профессиональной деятельности осуществляет совещательный орган - Комиссия в составе 3 человека, включающих представителей педагогов (воспитателей), вспомогательного персонала и технического персонала образовательной организации. Члены Комиссии избирают из своего состава председателя и секретаря.
- 2.2. Комиссия собирается 1 раз в месяц для распределения выплат за текущий месяц.
- 2.3. Материалы на заседание комиссии предоставляются его членами не позднее, чем за два дня до назначенного дня заведующим образовательной организации.
- 2.4. На заседании Комиссии должно присутствовать не менее 2/3 состава Комиссии, утвержденного приказом заведующего.
- 2.5. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов.
- 2.6. Результаты работы Комиссии оформляются протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии. Окончательное решение принимается руководителем образовательной организации при обязательном согласовании с выборным профсоюзным органом и в 3-дневный срок после оформления протокола утверждается приказом руководителя.
- 2.7. Приказ об утверждении решения о распределении выплат стимулирующего характера доводится до сведения работников в трехдневный срок.

3. Принципы распределения и порядок предоставления выплат стимулирующего характера

- 3.1. Размеры выплат устанавливаются за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации. При перерасходе стимулирующей части фонда оплаты труда или изменения размеров финансирования средств на оплату труда вышестоящими органами, размеры выплат уменьшаются, либо отменяются до ликвидации перерасходов или до нормализации финансирования.
- 3.2. Административная группа представляет Комиссии информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.
- 3.3. Комиссия:
- устраняет конфликтные ситуации, если такие возникают;
 - заслушивает информацию административной группы, членов общественных организаций, при необходимости запрашивает дополнительную информацию или разъясняет от администрации или работника.
- 3.4. Для определения размера стимулирующих выплат используются критерии оценки деятельности работников. Перечень критериев является составной частью данного Положения.
- 3.5. Совещательный орган рассматривает представление, содержащее оценку работы работника (в разрезе критериев оценки, баллов по показателям), и по итогам рассмотрения определяет размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам. Размер надбавки исчисляется путем сложения всех полученных работником баллов по результатам труда и перерасчета баллов в

проценты 1 балл к 1 %. Таки образом, надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ будет начисляться в % отношении 1:1.

Представление оформляется и утверждается:

- руководителем учреждения - на работников, подчиненных руководителю.

4. Права и обязанности

Все работники образовательной организации имеют право на установление стимулирующих выплат согласно данному Положению.

Работникам Учреждения выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться не только по критериям, относящимся к своим должностным обязанностям, но и за фактически выполненную работу, определённую в приложении № 1 данного положения.

5. Руководство

5.1. Контроль использования средств стимулирующей части фонда оплаты труда возлагается на заведующего.

5.2. Учет, координацию работы по формированию и использованию средств стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляет Отдел учета и отчетности Управления образования Администрации МР «Усть-Куломский».

6. Открытость и гласность распределения выплат стимулирующего характера

6.1. В целях достижения прозрачности и гласности при распределении стимулирующего фонда оплаты труда в образовательной организации оформляется и вывешивается справочно-информационный стенд, на котором размещаются региональные, городские нормативные правовые акты, локальные нормативные акты образовательной организации, регулирующие распределение стимулирующей части фонды оплаты труда работников образовательной организации.

6.2. Приказ о стимулирующих выплатах работнику объявляется под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.3. Приказ о премировании работников образовательной организации регулярно размещается на данном стенде без указания конкретной суммы размера выплат каждого работника.

7. Критерии оценки результативности труда работников для установления надбавок за высокие результаты работы и качество выполняемых работ работникам учреждения

№ п/п	Наименование критерия	Показатели	Баллы 1б=1%	Периодичность изменения
Педагогические работники (воспитатель, музыкальный руководитель)				
1.	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, наличие опубликованных работ	Мероприятия: - Всероссийский уровень - Республиканский уровень - Муниципальный уровень	До 30 До 20 До 10	По мере проведения
2.	Результативность участия учеников в смотрах, фестивалях и конкурсах	Наличие призовых мест на олимпиадах, конкурсах: - Всероссийский уровень - Республиканский уровень - Муниципальный уровень	До 30 До 20 До 10	По мере участия

3.	Использование нетрадиционных форм работы с родителями	Ведение официального сайта или группы в сети интернет	До 10	По мере проведения
4.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Применение в образовательном процессе инновационных технологий	До 10	Месячная (квартальная, полугодовая, годовая)
5	Ненормированный рабочий день	Недостающие 0,02 ставки (17 минут) воспитателя при режиме работы ДОУ 9ч30мин. Для 0,60 ставки Для 1,0 ставки	2% 2 %	Фактическая отработка
6	Самообразование	Прохождение курсов, повышающих квалификационные характеристики, деловые и профессиональные качества работников ДОУ	До 100	По мере прохождения
7	За реализацию дополнительных проектов	организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов	До 10%	По мере реализации
8	За реализацию программ по оздоровлению при наличии сертификата (удостоверения) об обучении в данном направлении	Применение в деятельности здоровье сберегающих технологий во время реализации программы по здоровью сбережению	5 %	Месячная
9	За реализацию программы деятельности муниципальной инновационной опорно-методической площадки по теме: «Внедрение инновационных технологий и взаимодействие с социумом в этнокультурном воспитании и развитии	Реализация инновационных технологий по этнокультурному воспитанию и развитию дошкольников в сельской местности во взаимодействии с социумом. Отчётная деятельность по данному направлению раз в квартал.	10%	Квартальная

	дошкольников в сельской местности»			
	Вспомогательный персонал (завхоз, помощник воспитателя, младший воспитатель)			
1.	Организация питания при отсутствии штатной должности медработника	За ведение документации по организации питания: -Бракиражный журнал; -Журнал контроля холодильного оборудования; -информирование родителей об ассортименте питания; -Отбор суточной пробы готовой продукции;	До5 До5 До5 До5	Месячная (квартальная, полугодовая, годовая)
2.	Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет ДОУ перед родителями, общественностью	Участие на утренниках Участие в конкурсах	До 10 До 10	По мере участия
3.	Выполнение работ вручную при отсутствии малой механизации, транспорта, подсобных работников	Доставка продуктов питания без транспорта;	До 20	Месячная (квартальная, полугодовая, годовая)
4.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Изготовление атрибутов для игровой зоны Оформление групповых помещений Изготовление атрибутов и материалов для проведения праздников, оформление зала для проведения праздников	До 10 До 10 До 10	По мере участия
5.	Ненормированный рабочий день		До 20	Месячная (квартальная, полугодовая, годовая)
6.	Выполнение работ уборщицы ДОУ при отсутствии в штатном расписании этой должности	Уборка общественных мест, не связанных с уходом за детьми в ДОУ: туалетной комнаты для всего персонала ДОУ, административные помещения, общие коридоры, веранды	До 20	Месячная (квартальная, полугодовая, годовая)
	Обслуживающий персонал (сторож, дворник, машинист по стирке белья, повар, кухонный работник, рабочий)			

1.	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении (ремонт инвентаря и оборудования) Увеличение объема работы без освобождения от основной работы	От до 8 часов в месяц Использование своих инструментов (при незапланированных работах ЧП)	До 10 До 10 До 100 %	Месячная (квартальная, полугодовая, годовая) За каждый отработанный день (8 час)
2.	Погрузочно – разгрузочные работы	От 2 до 5 часов в месяц Использование своего транспорта	До 10 До 10	Месячная (квартальная, полугодовая, годовая)
3.	Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения;	От 2 до 5 часов в месяц Использование своего транспорта	До 10 До 10	Месячная (квартальная, полугодовая, годовая)
4.	Выполнение работ вручную при отсутствии малой механизации, транспорта, подсобных работников	Разделка мяса, овощей вручную; Содержание помещения пищеблока при отсутствии подсобного рабочего. Глажение спецодежды и постельного белья вручную при отсутствии гладильного аппарата Ремонт спецодежды, постельного белья на личной швейной машинке;	До 10 До 5 До 10 До 10	Месячная (квартальная, полугодовая, годовая)
5.	Выполнение работы сторожа ДОУ	При отсутствии штатной должности сторожа	До 10	Месячная (квартальная, полугодовая, годовая)
6.	Выполнение работ вручную при отсутствии малой механизации, транспорта, подсобных работников	За сжигание бытового мусора в котлах печей котельной ДОУ Уборка веранды ДОУ и веранды игровой площадки Складывание дров вручную, переноска от дровяника до котельной	До 5 До 10 До 10	Месячная (квартальная, полугодовая, годовая)
7.	Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения.	Выращивание рассады для озеленения ДОУ, Создание снежных построек	До 10 До 20	Месячная (квартальная, полугодовая, годовая)