

УТВЕРЖДЕНО
приказом муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детский сад №2 муниципального образования
Щербиновский район хутор Любимов
от 26 сентября 2022 года № 55

ИЗМЕНЕНИЕ,
вносимое в приказ муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения детский сад №2
муниципального образования Щербиновский район
хутор Любимов от 28 декабря 2017 года № 75
плате труда работников муниципального бюджетного дошкольного об-
разовательного учреждения детский сад № 2 муниципального образования
Щербиновский район хутор Любимов»

приложение к приказу изложить в следующей редакции:

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

УТВЕРЖДЕНО
приказом муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад №2
муниципального образования
Щербиновский район
хутор Любимов
от «28» декабря 2017 г. № 75
(в редакции приказа
муниципального бюджетного
образовательного учреждени
детский сад № 2 муниципально
образования Щербиновский район
хутор Любимов
от 26 сентября 2022 года № 5

государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Управления по делам молодежи населения Щербиновского района»
Уведомительная регистрация
активного договора, соглашения
№ 45-Е-2022
подпись, Ф.И.О.

и Рн.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад №2
муниципального образования Щербиновский район
хутор Любимов

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 муниципального образования Щербиновский район хутор Любимов (далее – Положение) разработано на основании постановления администрации муниципального образования Щербиновский район от 29 января 2019 года № 44 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования муниципального образования Щербиновский район», постановления администрации муниципального образования Щербиновский район от 5 июня 2017 года № 325 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Щербиновский район», в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 муниципального образования Щербиновский район хутор Любимов (далее - организация).

1.3. Положение включает в себя:

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

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

порядок и условия премирования работников организации;

условия оплаты труда руководителя.

1.4. Оплата труда работников организации устанавливается с учетом:
единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

согласования с профсоюзным комитетом организации.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада, (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

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

1.8. Месячная заработная плата работников организации, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Оплата труда работников организации производится в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников определяются руководителем организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников организации, руководитель организации самостоятельно устанавливает оклады с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников организации и размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников организации (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Настоящим Положением предусматривается установление работникам организации стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

3.1.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации устанавливается при наличии средств:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

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

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- за сложность и напряженность выполняемой работы;

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер устанавливается до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.1.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

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

3.2. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.1.2, 3.2.1. настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.3. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

3.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителя организации с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

3.5. Отдельным категориям работников организации предоставляются другие виды выплат стимулирующего характера размер, порядок и условия, осуществления которых определяются нормативно правовыми актами администрации муниципального образования Щербиновский район.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников организации, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

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

за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

специалистам за работу в сельской местности;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

4.1.1. Выплаты работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации:

-повар-12 %,

-кухонный рабочий-12 %.

Руководитель организации принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

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

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

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

4.1.5. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

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

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

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

При премировании учитывается:

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

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год. Конкретный размер премии может определяться в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

5.1.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам учреждения единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования Щербиновский район;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы муниципального образования Щербиновский район.

5.1.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

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

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

5.2. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

5.3. Показатели премирования по итогам работы работников организации отражены в **приложении № 2 к настоящему Положению**.

5.4. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение:

5.4.1. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнение ими должностных обязанностей, совершение нарушений, перечисленных в пункте 5.4.3 настоящего Положения, в трудовом договоре (эффективном контракте), иных локальных нормативных актах, а также законодательства РФ.

5.4.2. Лишение работника премии полностью или частично производится на основании приказа руководителя организации с обязательным указанием причин лишения или уменьшения размера премии.

5.4.3. При определении размера премии работнику основанием для снижения ее размера (не предоставления к премированию) являются:

невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;

невыполнение производственных инструкций, Положений, графика работы, требований по охране труда и техники безопасности;

нарушение установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;

нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами организации, нарушения трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;

невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя организации либо административно-управленческого персонала;

наличие претензий, жалоб родителей детей;

не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;

совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения;

наложение дисциплинарного взыскания.

5.4.4. Все случаи лишения премирования рассматриваются руководителем организации и Комиссией по распределению стимулирующей надбавки за высокие показатели работы (премированию).

6. Материальная помощь

6.1. Материальная помощь выплачивается работникам организации в пределах выделенного фонда оплаты труда на основании письменного заявления работника организации:

к 8 марта - Международный женский день;

к 23 февраля – День защитника Отечества;

в связи с регистрацией брака;

в связи с рождением ребенка;

в связи со смертью близких родственников;

в связи с возникшими материальными затруднениями остро нуждающимся работникам;

в связи с юбилейной датой;

на лечение.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации.

6.3. Максимальным размером материальная помощь не ограничивается.

7. Оплата труда руководителя организации

7.1. Заработная плата руководителя организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором, устанавливается управлением образования администрации муниципального образования Щербиновский район (далее – управление образования), в кратном отношении к средней заработной плате работников организации и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим округлением до целого рубля в сторону увеличения.

7.3. Коэффициент кратности средней заработной платы работников организации, для определения должностного оклада руководителя организации, устанавливается управлением образования.

7.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников организации (без руководителя, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации может быть увеличен по решению управления образования, в отношении руководителя организации, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый управлением образования.

Условия оплаты труда руководителя могут быть установлены без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителя и среднемесячной заработной платы работников организации.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников организации формируется за

счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год.

7.5. При расчете средней заработной платы работников организации для определения размера должностного оклада руководителя, учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников организации, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя и его заместителя.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников организации независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников организации.

Расчет средней заработной платы работников организации осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя организации.

7.6. Управление образования в утверждаемом им порядке устанавливает руководителю организации выплаты стимулирующего характера.

В качестве показателя эффективности работы руководителя организации по решению управления образования может быть установлен рост средней заработной платы работников организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования Щербиновский район.

7.7. Руководителю организации выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению управления образования с учетом показателей деятельности организации, выполнения муниципального задания.

7.8. С учетом условий труда руководителю организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.10. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы организации, установленными управлением образования.

Премирование руководителя организации осуществляется в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств на текущий финансовый год.

Размеры премирования руководителя организации, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются управлением образования в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

7.11. Руководителю организации может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда организации. Размеры и условия выплаты материальной помощи определяются управлением образования.

7.12. Информация, о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя организации размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации муниципального образования Щербиновский район в пункте меню РФ», в ведении управления образования, не позднее 15 мая года, следующего за отчетным периодом.

В целях своевременного размещения информации руководитель организации обеспечивает ее представление с письменными согласиями на обработку персональных данных управлению образования не позднее 5 марта года, следующего за отчетным периодом. В информации указываются наименование организации, фамилия, имя, отчество руководителя и среднемесячная заработная плата (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования)

Указанная информация может по решению управления образования размещаться в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте организации.

При этом в составе размещаемой на официальных сайтах информации запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, указанных выше, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Обработка персональных данных руководителя организации осуществляется на основании их письменных согласий.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание организации формируется и утверждается руководителем организации с согласованием управления образования в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя организации.

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

8.4. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных управлением образования.

Заведующий муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 2 муниципального образования
Щербиновский район хутор Любимов

Н.И. Есипенко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад №2
муниципального образования
Щербиновский район
хутор Любимов

БАЗОВЫЕ
оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы
по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)
и размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым
должностным окладам), базовым ставкам заработной платы
должностей работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад № 2
муниципального образования Щербиновский район
хутор Любимов

п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
1	2	3
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 6598 рублей	
1.1	1 квалификационный уровень: Младший воспитатель	0,00
2.	Должности педагогических работников	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 8472 рублей	
2.1	1 квалификационный уровень: музыкальный руководитель	0,00
2.2	3 квалификационный уровень: Воспитатель	0,09

3.	Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 5823 рублей	
3.1	2 квалификационный уровень: Заведующий хозяйством	0,04
4.	Перечень общих профессий рабочих	
	Общие профессии рабочих первого уровня	
4.1	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 5629 рублей	
	1 квалификационный уровень: Дворник	0,00
4.2	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 5726 рублей	
	1 квалификационный уровень: Машинист по стирке и ремонту спецодежды,	0,00
5.	Общие профессии рабочих второго уровня	
5.1	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовые ставки заработной платы – 6019 рублей	
	1 квалификационный уровень: Повар	0,00

Заведующий муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 2 муниципального
образования Щербиновский район
хутор Любимов

Н.И. Есипенко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 2
муниципального образования
Щербиновский район
хутор Любимов

ПОКАЗАТЕЛИ
премирования по итогам работы работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2
муниципального образования
Щербиновский район хутор Любимов

Наименование показателя		Баллы	Размер, руб.
Для педагогических работников			
К профессиональному празднику «День дошкольного работника»			До 10000
За успешное и добросовестное исполнение педагогического работника своих должностных обязанностей в соответствующем периоде			До 10000
Молодым специалистам в возрасте до 35 лет (стаж работы до 3-ех лет)			До 3000
Наставникам (молодых специалистов в возрасте до 35 лет)			До 5000
Ко Дню рождения			До 1000
К Юбилею			До 5000
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя			
№	Наименования критерия	Баллы	
Качественное ведение документации			
1.1.	Своевременная сдача отчетности (табель посещаемости детей, ежемесячный, годовой отчет)	1балл за 1факт	
1.2.	Своевременное предоставление запрашиваемых документов (комплексно-тематическое планирование воспитательно - образовательного процесса, ежедневное планирование, подготовка документов на ПМПК (характеристика), ведение личных дел, сведения о родителях)	1балл за 1факт	
1.3.	Своевременная сдача отчетности (табель посещаемости детей, ежемесячный, годовой отчет)	1балл за 1факт	
2.Эффективное использование современных образовательных технологий			
2.1.	Наличие инновационных образовательных программ и технологий, используемых в группе (ведение экспериментальной, проектной, исследовательской деятельности- продолжительность 3 месяца, продукт деятельности)	3балла за 1факт	

2.2.	Наличие и качество сайта педагогов, своевременность его обновления	1 балл
2.3.	Предоставление информации на сайт МБДОУ, УО, администрации ее качество, информационность	1балл за 1факт
3. Высокое качество образовательного процесса		
3.1.	Наличие в развивающей предметно-пространственной среде оборудования и материалов по теме месяца (недели) и его пополнение.	1
4. Сохранение физического и психического здоровья воспитанников дошкольного образовательного учреждения		
4.1.	Отсутствие случаев детского травматизма во время пребывания в дошкольном учреждении	1
4.2.	Соблюдение требований к помещению, оборудованию, участков по охране жизни и здоровья детей в дошкольном учреждении	1-3
4.3.	Соблюдение санитарно-гигиенического режима в дошкольном образовательном учреждении	1
4.4.	Качественная организация детей на свежем воздухе, подвижные игры, спортивные игры, экскурсии, пешие походы и т.д.	1-3
4.5.	Разнообразие форм утренней гимнастики	1
4.6.	Осуществление закаливающих процедур с учетом индивидуальных особенностей здоровья ребенка	1
5. Средняя посещаемость детьми Учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат		
5.1.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе - процент посещаемости от 90 до 100	3
5.2.	- процент посещаемости от 80 до 89,9	2
5.3.	- процент посещаемости от 70 до 79,9	1
6. Отсутствия или снижение количества пропускаемых воспитанниками дней		
6.1.	Стабильно низкий процент заболеваемости (до 0.1%)	1
6.2.	Уменьшение пропусков по иным причинам	1
6.3.	Уменьшение пропусков по заявлению родителей	1
6.4.	Уменьшение разовых пропусков	1
7. Результативность работы с семьями воспитанников		
7.1.	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки, деловой игры, педагогической гостиной, дискуссии, показ открытого занятия, проведение Дней открытых дверей и др.)- наличие отзывов о работе воспитателя (7 отзывов за мероприятие)	1 балл за 1 факт
7.2.	Отсутствие задолженности за родительскую оплату	1
7.3.	Взаимодействие с родителями (законными представителями) для создания комфортных условий пребывания детей в Учреждении	1 балл за 1000
7.4.	Своевременное оформление уголков для родителей (+ на площадках), папок-передвижек, актуальность материала, оформление материала (сменяемость 1раз в неделю)	1-3
7.5.	Отсутствие обоснованных обращений родителей (конфликты, жалобы)	1
8. Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе		
8.1.	Непосредственное использование ИКТ в воспитательно-образовательном процессе с детьми (не более 3 за месяц).	1балл за 1факт
8.2.	Сопровождение слайдовой (видео) презентацией выступлений на методических мероприятиях (сообщения, доклады, практикумы и т.д.)	1балл за 1факт
9. Участие (выступление) в методических мероприятиях		
9.1.	На уровне учреждения (педсовет, проведение консультаций для педагогов, открытые просмотры педагогической деятельности)	1
9.2.	На уровне муниципалитета (проведение РМО, открытые просмотры педагогической деятельности, выступление на форумах, семинарах, практикумах и др.)	7
9.3.	На уровне края (открытые просмотры педагогической деятельности, выступление на форумах, семинарах, практикумах и др.)	15
9.4.	Представление обобщённого опыта работы:	
	На уровне учреждения (рецензия)	1
	На уровне муниципалитета (рецензия)	5

	На уровне края (рецензия)	10
	Рецензия интернет сообщества, редакции журнала и т.д.	3
	Публикации в СМИ (печатный вариант)	7
9.5.	Подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду	1-5
10. Участие в конкурсах педагогического мастерства (при участии в одном и том же конкурсе, но разных уровнях баллы поглощаются)		
На уровне МБДОУ:		
	Участник	1
	Призёр	2
	Победитель	3
На муниципальном уровне:		
	Участник	3
	Призёр	5
	Победитель	10
Участие в конкурсах на региональном уровне:		
	Участник	3
	Призёр	5
	Победитель	10
10.1. Участие в интернет - конкурсах педагогического мастерства (не более 1 за месяц, при участии в одном и том же конкурсе, но разных уровнях баллы поглощаются):		
	Призёр	2
	Победитель	3
А. Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях (при участии в одном и том же конкурсе, но разных уровнях баллы поглощаются):		
На муниципальном уровне (реальное):		
	участник	2
	призёр	5
	победитель	10
На региональном уровне (реальное):		
	участник	3
	призёр	5
	победитель	10
В. Участие воспитанников в интернет - конкурсах (не более 1 за месяц):		
	призёр	2
	победитель	4
11. Личный вклад в создание положительного имиджа ДОУ		
11.1.	благоустройство, оформление территории и помещений (группы, рекреаций)	1
11.2.	работа на огороде и цветниках	1
11.3.	участие в субботниках, санитарных часах	1
12. Самообразование		
12.1.	Наличие плана самообразование	1
12.2.	Выполнение плана самообразования	2
12.3.	Отчет по теме самообразования (на педагогическом часе, педагогическом совете, мастер-класс, презентация)	3
13. Повышение квалификации		
13.1.	Высшая квалификационная категория	10
12.2.	Первая квалификационная категория	5
13.3.	Прошла профессиональную переподготовку	10
13.4.	Посещаю методические объединения, тематические семинары, конференции, форумы (муниципальные)	4
14. Дополнительные баллы		
14.1.	За увеличения объёма нагрузки	1-5
14.2.	За ролевое участие в праздниках	1балл за 1 факт
14.3.	За активное участие в подготовке и проведении мероприятий в учреждении	1-5
14.4.	За наставничество (молодые специалисты, студенты)	1-5
14.5.	За работу в аттестационной комиссии, творческих группах, других комиссиях, экспертных группах	1-5
15.Штрафные баллы		

15.1.	Конфликтные ситуации в коллективе	- 5
15.2.	Бестактное отношение к коллегам	- 5
15.3.	Бестактное отношение к воспитанникам (повышение голоса, одергивание, окрики, грубое обращение)	- 5
15.4.	Бестактное отношение к родителям	- 5
15.5.	Нарушение трудовой дисциплины	- 5
15.6.	Взыскание: замечание	- 5
	Выговор	лишение выплат в течение года
16.Нарушения:		
16.1.	Должностной инструкции	- 10
16.2.	Инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников	- 10
16.3.	Инструкций по охране труда, пожарной безопасности	- 10
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) старшего воспитателя		
№	Наименования критерия	Баллы
Качественное ведение документации		
1.1.	Своевременная сдача отчетности	1балл за 1факт
1.2.	Своевременное предоставление запрашиваемых документов (РМК,УО и др.)	1балл за 1факт
2.Эффективное использование современных образовательных технологий		
2.1.	Наличие и качество сайта педагогов, своевременность его обновления	1
2.2.	Ведение работы в сетевом городе и на сайте ДОУ	10
3. Высокое качество образовательного процесса		
3.1.	Творческий подход и инициативность в проведении конкурсных мероприятий старшим воспитателем в ДОУ	2 балла за 1факт
3.2.	Методическая помощь и консультирование: Подготовка и проведение открытого мероприятия: ООД, праздники, акции, экскурсии, др.	1 балл за 1 факт
3.3.	Результативность выполнения раздела «Методическая работа» в годовом плане ДОУ	1- выполнен не в полном объеме 2- выполнен
3.4.	Результативность выполнения плана по ПДТТ, ПБ и т.д.	1- выполнен не в полном объеме 2- выполнен
3.5.	Результативность выполнения плана по преемственности между ДОУ и школой	1- выполнен не в полном объеме 2- выполнен
4. Сохранение физического и психического здоровья воспитанников дошкольного образовательного учреждения		
4.1.	Отсутствие случаев детского травматизма во время пребывания в дошкольном учреждении	1
4.2.	Организация и контроль закаливания и профилактических мероприятий (утренней зарядки) в ДОУ	2
4.3.	Соблюдение санитарно-гигиенического режима в дошкольном образовательном учреждении	2
4.4.	Организация и контроль за деятельностью воспитателей с детьми на свежем воздухе (подвижные игры, спортивные игры, экскурсии, пешие походы и т.д.)	2
5. Результативность работы с семьями воспитанников		
5.1.	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки, деловой игры, педагогической гостиной, дискуссии, показ открытого занятия, проведение Дней открытых дверей и др.)- наличие отзывов о работе воспитателя (7 отзывов за мероприятие)	1 балл за 1 факт
5.2.	Своевременное оформление уголков для родителей (+ на площадках), папок-передвижек, актуальность материала, оформление материала (сменяемость 1раз в неделю)	1-5
5.3.	Отсутствие обоснованных обращений родителей (конфликты, жалобы)	1

6. Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе		
6.1.	Непосредственное использование ИКТ в воспитательно-образовательном процессе с детьми (не более 3 за месяц).	1балл за 1факт
6.2.	Сопровождение слайдовой (видео) презентацией выступлений на методических мероприятиях (сообщения, доклады, практикумы и т.д.)	1балл за 1факт
7. Участие (выступление) в методических мероприятиях		
7.1.	На уровне учреждения (педсовет, проведение консультаций для педагогов, открытые просмотры педагогической деятельности)	3
7.2.	На уровне муниципалитета (проведение РМО, открытые просмотры педагогической деятельности, выступление на форумах, семинарах, практикумах и др.)	7
7.3.	На уровне края (открытые просмотры педагогической деятельности, выступление на форумах, семинарах, практикумах и др.)	15
7.4.	Представление обобщённого опыта работы:	
	На уровне учреждения (рецензия)	1
	На уровне муниципалитета (рецензия)	5
	На уровне края (рецензия)	10
	Рецензия интернет сообщества, редакции журнала и т.д.	3
	Публикации в СМИ (печатный вариант)	7
7.5.	Подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду	1-5
8. Участие в конкурсах педагогического мастерства (при участии в одном и том же конкурсе, но разных уровнях баллы поглощаются)		
На муниципальном уровне:		
	Участник	3
	Призёр	5
	Победитель	10
Участие в конкурсах на региональном уровне:		
	Участник	3
	Призёр	5
	Победитель	10
9. Участие в интернет - конкурсах педагогического мастерства (не более 1 за месяц, при участии в одном и том же конкурсе, но разных уровнях баллы поглощаются):		
	Призёр	2
	Победитель	3
10.Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях (при участии в одном и том же конкурсе, но разных уровнях баллы поглощаются):		
На муниципальном уровне (реальное):		
	участник	2
	призёр	5
	победитель	10
На региональном уровне (реальное):		
	участник	3
	призёр	5
	победитель	10
11.Участие воспитанников в интернет – конкурсах (не более 1 за месяц):		
	призёр	2
	победитель	4
12..Личный вклад в создание положительного имиджа ДОУ		
12.1.	благоустройство, оформление территории и помещений (группы, рекреаций)	1
12.2.	работа на огороде и цветниках	1
12.3.	участие в субботниках, санитарных часах	1
13.Самообразование		
13.1.	Наличие плана самообразование	1
13.2.	Выполнение плана самообразования	2
13.3.	Отчет по теме самообразования (на педагогическом часе, педагогическом совете, мастер-класс, презентация)	3
14. Повышение квалификации		
14.1.	Высшая квалификационная категория	10

14.2.	Первая квалификационная категория	5
14.3.	Прошла профессиональную переподготовку	10
14.4.	Посещение методических объединений, тематических семинаров, конференций, форумов (муниципальных)	4
15. Дополнительные баллы		
15.1.	За увеличения объёма нагрузки	1-5
15.2.	За ролевое участие в праздниках	1балл за 1 факт
15.3.	За активное участие в подготовке и проведении мероприятий в учреждении	1-5
15.4.	За наставничество (молодые специалисты, студенты)	1-5
15.5.	За работу в аттестационной комиссии, творческих группах, других комиссиях, экспертных группах	1-5
16.Штрафные баллы		
16.1.	Конфликтные ситуации в коллективе	- 5
16.2.	Бестактное отношение к коллегам	- 5
16.3.	Бестактное отношение к воспитанникам (повышение голоса, одергивание, окрики, грубое обращение)	- 5
16.4.	Бестактное отношение к родителям	- 5
16.5.	Нарушение трудовой дисциплины	- 5
16.6.	Взыскание: замечание	- 5
	Выговор	лишение выплат в течение года
17.Нарушения:		
17.1.	Должностной инструкции	- 10
17.2.	Инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников	- 10
17.3.	Инструкций по охране труда, пожарной безопасности	- 10
Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) музыкального руководителя		
№	Наименования критерия	Баллы
Качественное ведение документации		
1.1.	Своевременная сдача отчетности (ежемесячный, годовой отчет)	1балл за 1факт
1.2.	Своевременное предоставление запрашиваемых документов (комплексно-тематическое планирование воспитательно - образовательного процесса, ежедневное планирование)	1балл за 1факт
2.Эффективное использование современных образовательных технологий		
2.1.	Наличие инновационных образовательных программ и технологий, используемых в группе (ведение проектной деятельности- продолжительность 3 месяца, продукт деятельности)	1балл за 1факт
2.2.	Наличие и качество сайта педагогов, своевременность его обновления	1 балл
2.3.	Предоставление информации на сайт МБДОУ, УО, администрации ее качество, информационность	1балл за 1факт
3. Высокое качество образовательного процесса		
3.1.	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности)	1-3
3.2.	Наличие в развивающей предметно-пространственной среде оборудования и материалов по теме месяца(недели) и его пополнение.	1-3
3.3.	Творческий подход и регулярность проведения педагогом еженедельных развлечений и праздников с детьми	1балл за 1факт
3.4.	Индивидуальная работа с детьми при подготовке к праздникам, развлечениям	1-3
4. Сохранение физического и психического здоровья воспитанников дошкольного образовательного учреждения		
4.1.	Отсутствие случаев детского травматизма во время пребывания в дошкольном учреждении	1
4.2.	Соблюдение требований к помещению, оборудованию по охране жизни и здоровья детей в дошкольном учреждении	1-3
4.3.	Разнообразие форм утренней гимнастики	1

5. Результативность работы с семьями воспитанников		
5.1.	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки, деловой игры, педагогической гостиной, дискуссии, показ открытого занятия, проведение Дней открытых дверей и др.)- наличие отзывов о (7 отзывов)	1 балл за 1 факт
5.2.	Взаимодействие с родителями (законными представителями) для создания комфортных условий пребывания детей в Учреждении	1 балл за 1000
5.3.	Своевременное оформление уголков для родителей (+ на площадках), папок-передвижек, актуальность материала, оформление материала (сменяемость 1 раз в неделю)	1-3
5.4.	Отсутствие обоснованных обращений родителей (конфликты, жалобы)	1
6. Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе		
6.1.	Непосредственное использование ИКТ в воспитательно-образовательном процессе с детьми (не более 3 за месяц).	1балл за 1факт
6.2.	Сопровождение слайдовой (видео) презентацией выступлений на методических мероприятиях (сообщения, доклады, практикумы и т.д.)	1балл за 1факт
7. Участие (выступление) в методических мероприятиях		
7.1.	На уровне учреждения (педсовет, проведение консультаций для педагогов, открытые просмотры педагогической деятельности)	1
7.2.	На уровне муниципалитета (проведение РМО, открытые просмотры педагогической деятельности, выступление на форумах, семинарах, практикумах и др.)	7
7.3.	На уровне края (открытые просмотры педагогической деятельности, выступление на форумах, семинарах, практикумах и др.)	15
7.4.	Представление обобщённого опыта работы:	
	На уровне учреждения (рецензия)	1
	На уровне муниципалитета (рецензия)	5
	На уровне края (рецензия)	10
	Рецензия интернет сообщества, редакции журнала и т.д.	3
	Публикации в СМИ (печатный вариант)	7
7.5.	Подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду	1-5
8. Участие в конкурсах педагогического мастерства (при участии в одном и том же конкурсе, но разных уровнях баллы поглощаются)		
На уровне МБДОУ:		
	Участник	1
	Призёр	3
	Победитель	5
На муниципальном уровне:		
	Участник	3
	Призёр	5
	Победитель	10
Участие в конкурсах на региональном уровне:		
	Участник	3
	Призёр	5
	Победитель	10
9. Участие в интернет - конкурсах педагогического мастерства (не более 1 за месяц, при участии в одном и том же конкурсе, но разных уровнях баллы поглощаются):		
	Призёр	2
	Победитель	3
10. Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях (при участии в одном и том же конкурсе, но разных уровнях баллы поглощаются):		
На муниципальном уровне (реальное):		
	участник	3
	призёр	5
	победитель	10
На региональном уровне (реальное):		
	участник	3
	призёр	5
	победитель	10
11. Участие воспитанников в интернет - конкурсах (не более 1 за месяц):		

	призёр	2
	победитель	4
12.Личный вклад в создание положительного имиджа ДОУ		
12.1.	благоустройство, оформление территории и помещений (группы, рекреаций)	1
12.2.	работа на огороде и цветниках	1
12.3.	участие в субботниках, санитарных часах	1
13. Самообразование		
13.1.	Наличие плана самообразование	1
13.2.	Выполнение плана самообразования	2
13.3.	Отчет по теме самообразования (на педагогическом часе, педагогическом совете, мастер-класс, презентация)	3
14. Повышение квалификации		
14.1.	Высшая квалификационная категория	10
14.2.	Первая квалификационная категория	5
14.3.	Прошла профессиональную переподготовку	10
14.4.	Посещаю методические объединения, тематические семинары, конференции, форумы(муниципальные)	4
15. Дополнительные баллы		
15.1.	За увеличения объёма нагрузки	1-5
15.2.	За ролевое участие в праздниках	1балл за 1 факт
15.3.	За активное участие в подготовке и проведении мероприятий в учреждении	1-5
15.4.	За наставничество (молодые специалисты, студенты)	1-5
15.5.	За работу в аттестационной комиссии, творческих группах, других комиссиях, экспертных группах	1-5
16.Штрафные баллы		
16.1.	Конфликтные ситуации в коллективе	- 5
16.2.	Бестактное отношение к коллегам	- 5
16.3.	Бестактное отношение к воспитанникам (повышение голоса, одергивание, окрики, грубое обращение)	- 5
16.4.	Бестактное отношение к родителям	- 5
16.5.	Нарушение трудовой дисциплины	- 5
16.6.	Взыскание: замечание	- 5
	Выговор	лишение выплат в течение года
17.Нарушения:		
17.1.	Должностной инструкции	- 10
17.2.	Инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников	- 10
17.3.	Инструкций по охране труда, пожарной безопасности	- 10

Для прочих работников	
Наименование показателя	Оценка в баллах
1. За успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	1-5 баллов
2.Выполнение работ не входящих в круг обязанностей, активное участие в мероприятиях учреждения(утренники, праздники, ремонты, субботники),	1-5 баллов

Заведующий муниципального бюджетного

дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 2 муниципального
образования Щербиновский район
хутор Любимов

Н.И.Есипенко