СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
муниципального дошкольного
образовательного автономного
учреждения детский сад
комбинированного вида № 10
«Казачок» г. Новокубанска
муниципального образования
Новокубанский район
протокол от 07.10.2015 № 2

Первичная профсоюзная организация МДОАУ № 10 "Казачок"

_____ Л.А. Добровольская

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
муниципального дошкольного
образовательного автономного
учреждения детский сад
комбинированного вида № 10
«Казачок» г. Новокубанска
муниципального образования
Новокубанский район
приказ от 07.10.2015 № 59

_____ О.П. Сапельникова

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район (далее – Положение) является локальным нормативным актом муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район (далее – МДОАУ № 10, Учреждение), разработанным в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, а также для определения порядка и условий оплаты труда, порядка расходования средств на оплату труда, системы материального стимулирования и поощрения работников МДОАУ № 10.

1.2. Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, постановлением главы муниципального образования Новокубанский район от 26 января 2015 г. № 59 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Новокубанский район».

1.3. Положение устанавливает единые принципы построения

Новокубанский район № 624 от 16.06.2017 г. «Об осуществлении выплат стимулирующего характера работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Новокубанский район» в целях совершенствования оплаты труда работников учреждения, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.3. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МДОАУ № 10.

1.4. Положение включает в себя:

1) базовые размеры должностных окладов, ставок заработной платы;

2) порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;

3) порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;

4) условия оплаты труда руководителя.

1.5. Оплата труда работников МДОАУ № 10 устанавливается с учётом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

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

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) порядка и условий установления выплат стимулирующего характера;

7) перечня основного персонала Учреждения по видам экономической деятельности;

8) предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МДОАУ №10;

9) рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

10) согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения.

1.6. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и

стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

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

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

1.10. Оплата труда работников МДОАУ № 10 производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. Объём бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств муниципального и краевого бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объёма предоставляемых Учреждением муниципальных услуг (сетевых показателей). При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

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

1.12. Настоящее Положение вступает в силу с 01 сентября 2017 года.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. В Учреждении устанавливаются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учётом повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемым должностям работников в соответствии с профессиональными квалификационными уровнями с 1 сентября 2017 года:

– профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня – 4238 (четыре тысячи двести тридцать восемь) рублей;

– профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня – 4803 (четыре тысячи восемьсот три) рубля.

– профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников – 5932 (пять тысяч девятьсот тридцать два) рубля;

– профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений – 6498 (шесть тысяч четыреста девяносто восемь) рублей.

2.2. Базовые размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников определяются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определённых постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

К базовому должностному окладу предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников. Базовые размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым размерам должностных

окладов, ставкам заработной платы отражены в *Приложении № 1* к настоящему Положению.

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому должностному окладу, ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

Минимальные размеры окладов профессий рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых окладов в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и с 1 октября 2015 года составляют:

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер оклада, рублей
1	2
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 097
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 168
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 238
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 309
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 381
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 520
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 663
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 803

Рабочим, выполняющим работы по профессии с производным наименованием «старший», оклады устанавливаются на 10 процентов выше базового оклада, соответствующего квалификационному разряду работ.

В Учреждении могут утверждаться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных

работах. Высококвалифицированным рабочим базовый оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

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

2.3. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Новокубанский район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда Учреждения.

2.4. Установление окладов работникам Учреждения, должности которых не включены в пункты 2.1 и 2.2 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных организаций муниципального образования Новокубанский район и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных организаций муниципального образования Новокубанский район, утвержденными главой администрации муниципального образования Новокубанский район.

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204).

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты работников Учреждения устанавливаются в соответствии с *Приложением № 2* к настоящему Положению.

2.7. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в *Приложении № 3* к настоящему Положению.

2.8. Порядок зачёта в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях, а также времени обучения в организациях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах

СССР и Российской Федерации установлен в *Приложении № 4* к настоящему Положению.

2.9. На основании Постановления главы администрации Краснодарского края №799 от 25.07.2011 г. педагогическим работникам устанавливается доплата в размере 3000 рублей пропорционально установленной педагогической нагрузке, за фактически отработанное время. Оплата производится за счёт средств краевой целевой программы «Развитие образования» в Краснодарском крае на 2011-2015 гг., подпрограмма «Осуществление доплат педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы дошкольного образования».

2.10. За счёт средств краевой целевой программы «Развитие образования» в Краснодарском крае на 2011-2015 гг., в целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы муниципальных образовательных учреждений и на основании приказа департамента образования и науки Краснодарского края № 299 от 30.01.2012 пропорционально отработанному времени и установленной нагрузке производится доплата стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений в размере 3000 рублей.

2.11. На основании Постановления главы администрации муниципального образования Новокубанский район от 13.02.2015 г. № 147 «Об осуществлении выплат стимулирующего характера работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Новокубанский район» производятся следующие выплаты стимулирующего характера:

1) в размере 3000 (три тысячи) рублей в месяц педагогическим работникам, реализующим программы дошкольного образования:

- заведующему,
- заместителю заведующего по учебно-воспитательной и методической работе,
- воспитателям,
- учителю-логопеду,
- музыкальным руководителям,
- инструкторам по физической культуре,
- педагогу-психологу,
- педагогу дополнительного образования;

2) в размере 3000 (три тысячи) рублей в месяц отдельным

категориям работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Новокубанский район в соответствии с Перечнем отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений, утверждённым постановлением администрации муниципального образования Новокубанский район от 13 февраля 2012 года № 278 «О порядке и условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников муниципальных учреждений муниципального образования Новокубанский район, осуществляемых за счет средств, поступающих из краевого бюджета»;

3) в размере 1000 (одна тысяча) рублей в месяц следующим работникам МДОАУ №10:

- делопроизводителю,
- специалисту по охране труда,
- технику-электрику,
- шеф-повару.

2.12. Денежные выплаты стимулирующего характера производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

Работникам, выполняющим объём работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Настоящее Положение предусматривает установление работникам Учреждения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

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

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

3) повышающий коэффициент к окладу за учёную степень, почётное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается Учреждением с учётом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному

окладу), ставке заработной платы определяется путём умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

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

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

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

В МДОАУ № 10 устанавливаются следующие размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию:

1) 0,3 - при наличии высшей квалификационной категории;

2) 0,2 - при наличии первой квалификационной категории;

3) 0,1 - при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учётом уровня его профессиональной подготовленности сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается по согласованию с профсоюзным комитетом руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. В МДОАУ № 10 устанавливаются следующий размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за учёную степень, а также за почётное звание, отраслевую награду или знак отличия, учреждённые Министерством образования и науки Российской Федерации, Краснодарского края, устанавливается работникам, которым присвоена учёная степень, почётное звание, отраслевая награда или знак отличия при их соответствии профилю педагогической деятельности.

В МДОАУ № 10 устанавливаются следующие размеры повышающего коэффициента:

1. 0,075 – за учёную степень кандидата наук или за почётное звание «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования Российской Федерации»; нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»;

2. 0,15 – за учёную степень доктора наук или за почётное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Кубани», «Народный учитель Российской Федерации», медаль К.Д. Ушинского.

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

3.5. При стимулировании труда работников Учреждения устанавливаются стимулирующие надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы пропорционально установленной нагрузке по следующим показателям:

1) стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

2) стимулирующая надбавка за выслугу лет;

3) выплаты, устанавливаемые постановлениями администрации муниципального образования Новокубанский район.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

1) руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников Учреждения, подчиненных заместителям руководителя, – по представлению заместителей руководителя МДОАУ № 10;

2) остальных работников, занятых в структурных подразделениях МДОАУ № 10, – на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения Учреждения.

3.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливается:

1) за качество выполняемых работ: своевременное и качественное оформление документации; эффективную и безопасную организацию предметно-развивающей среды; обеспечение охраны жизни и здоровья детей;

2) за методическую деятельность: разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных

площадок, инновационную деятельность, применение в работе достижений науки, передовых методов труда; наличие публикаций в методических и педагогических изданиях;

3) за вклад работника МДОАУ №10 в формирование позитивного имиджа Учреждения: участие в профессиональных, творческих конкурсах, выставках различного уровня и результативность такого участия, систематическое обновление сайта Учреждения, участие в выпуске рукописных или печатных изданий группы и/или Учреждения, активное участие в городских и районных общественных мероприятиях;

4) за интенсивность и напряженность выполняемой работы: выполнение важных поручений и срочных работ.

5) за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей: участие в субботниках, ремонтных работах помещений, благоустройстве территории в выходные и праздничные дни.

Стимулирующая надбавка устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по одному или нескольким основаниям в размере до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет в МДОАУ №10 устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях, административным работникам за стаж административной работы в учреждениях образования и составляет (в процентах от оклада):

1) при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

2) при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

3) при выслуге лет от 10 лет до 20 лет – 15%;

3.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Новокубанский район.

3.9. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, учёную степень, почётное звание и выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

3.10. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3, 3.6 настоящего Положения,

устанавливаются пропорционально объёму учебной нагрузки (педагогической работы).

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

В этих целях работникам производятся следующие выплаты компенсационного характера:

1) за работу на тяжёлых (особо тяжёлых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

2) за совмещение профессий (должностей);

3) за расширение зон обслуживания;

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

5) за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных группах Учреждения;

6) за работу в ночное время;

7) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

8) за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации – до 24%.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда (СОУТ) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

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

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

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

4.6. Выплаты за специфику работы в размере 20% в специальной (коррекционной) группе МДОАУ № 10 устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следующим педагогическим и другим работникам Учреждения:

- воспитателю;
- учителю-логопеду;
- младшему воспитателю.

Выплаты за специфику работы в размере 20% в специальной (коррекционной) группе МДОАУ № 10 устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следующим педагогическим и другим работникам Учреждения пропорционально нагрузке в данной группе МДОАУ №10:

- педагогу - психологу
- инструктору по физической культуре
- музыкальному руководителю.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22-00 часов вечера до 06-00 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время установлены коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с профсоюзным комитетом, трудовым договором.

4.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлечённым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

1) 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;

2) не менее одинарной часовой 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 часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день установлены коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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.

4.9. 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.

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

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

4.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учёта применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и

стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Учреждении установлены следующие виды премирования:

1) премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
2) премия за качество выполняемых работ;
3) премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

5.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 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;

– качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

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

– качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

– участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер премии по итогам работы не более 200%.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по

итогам работы за месяц.

5.3. Премия за качество выполняемых работ может выплачиваться работникам единовременно при наличии финансовых средств в размере до 5 окладов при:

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

2) присвоении почётных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

3) награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

4) награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, благодарностью Министерства образования и науки Российской Федерации; Почетной грамотой главы администрации (губернатора) Краснодарского края, Законодательного собрания Краснодарского края, главы муниципального образования Новокубанский район.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

1) высокие показатели результативности;

2) разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

3) выполнение особо важных и/или срочных работ (на срок их проведения);

4) сложность, напряженность и специфика выполняемой работы;

5) другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

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

5.6. Порядок, условия и критерии распределения стимулирующей

части фонда оплаты труда работников МДОАУ № 10 устанавливаются в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район (*Приложение № 7*).

VI. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам при наличии финансовых средств может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника.

6.3. Перечень и размеры выплат при оказании материальной помощи определяются в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район (*Приложение № 8*).

VII. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ

7.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим округлением до целого рубля в сторону увеличения, в соответствии с *Приложением № 5* к настоящему Положению.

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя Учреждения устанавливаются управлением

образования администрации муниципального образования Новокубанский район.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано Учреждение.

7.3. Управление образования администрации муниципального образования Новокубанский район в утверждаемом им порядке устанавливает руководителю Учреждений выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

7.4. Должностные оклады заместителям руководителя Учреждения устанавливаются в размере 80% от оклада руководителя МДОАУ № 10, исчисленного в соответствии с пунктом 7.2. настоящего Положения, и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.5. С учётом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV, стимулирующего характера - разделом III настоящего Положения.

7.6. Премирование руководителя осуществляется с учётом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения, установленными главой муниципального образования Новокубанский район, в соответствии с *Приложением № 6* к настоящему Положению.

Премирование руководителя может осуществляться за счёт лимитов бюджетных обязательств Учреждения, в размере до 50 процентов от должностного оклада.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются управлением образования администрации муниципального образования Новокубанский район.

В качестве показателя эффективности работы руководителя Учреждения по решению управления образования администрации муниципального образования Новокубанский район может быть установлен рост средней заработной платы работников Учреждения в отчётном году по сравнению с предшествующим годом без учёта повышения размера заработной платы в соответствии с приказами управления образования администрации муниципального образования Новокубанский район.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников этого Учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы

VIII. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

8.1. Штатное расписание МДОАУ № 10 формируется и утверждается руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и управлением образования администрации муниципального образования Новокубанский район в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с уставом МДОАУ № 10.

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

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

Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район принято на общем собрании (конференции) работников

Протокол № 2 от «07» октября 2015 года

Заведующий МДОАУ № 10 О.П. Синельникова

Председатель ПК Г.А. Добровольская

Заведующий МДОАУ № 10 О.П. Синельникова

Председатель ПК Г.А. Добровольская

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район

БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Базовый должностной оклад – 4167 рублей		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	0,00
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Базовый должностной оклад – 4 238 рублей		
2 квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством	0,04
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	0,15
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Базовый должностной оклад - 4661 рублей		
1 квалификационный уровень	специалист по охране труда	0,00
4. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
Базовый должностной оклад - 4803 (четыре тысячи восемьсот три) рубля		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	0,1335
5. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогических работников – 6721 (шесть тысяч семьсот двадцать один) рубль		
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	0,00
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования;	0,08
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог.	0,09
4 квалификационный уровень	учитель- логопед	0,10

Заведующий МДОАУ № 10 О.П. Синельникова

Председатель ПК Г.А. Добровольская

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район

ПОРЯДОК
и условия почасовой оплаты труда в муниципальном дошкольном образовательном автономном учреждении детском саде комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район

1. Почасовая оплата труда педагогических работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район применяется при оплате:

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

1.2. при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в МДОАУ № 10;

1.3. при оплате за часы преподавательской работы в объёме 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

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

5. Размер почасовой оплаты труда увеличивается на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет, при наличии финансовых средств.

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

7. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в МДОАУ № 10, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются МДОАУ № 10 самостоятельно.

Заведующий МДОАУ № 10 О.П. Спельникова

Председатель ПК Г.А. Добровольская

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район

ПЕРЕЧЕНЬ
организаций и должностей,
время работы в которых засчитывается
в педагогический стаж работников образования

Наименование организаций	Наименование должностей
1	2
1. Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной

	работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
2. Методические (учебно-методические) организации всех наименований (не зависимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
3. 3.1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями; 3.2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством); 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
4. Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты

5. Общежития организаций, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские организации и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
6. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор поохране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в организациях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Заведующий МДОАУ № 10 О.П. Сипельникова

Председатель ПК Г.А. Добровольская

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район

ПОРЯДОК
зачёта в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях, а также времени обучения в организациях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации

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

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

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

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

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

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

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

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

1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

2) учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

3) учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

4) мастерам производственного обучения;

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

7) педагогам-психологам;

8) методистам;

9) педагогическим работникам организаций среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

10) преподавателям организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям

музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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

5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в организациях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель МДОАУ № 10 по согласованию с профсоюзным органом.

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

7. Работникам МДОАУ № 10 время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если её объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

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

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Заведующий МДОАУ № 10 О.П. Синельникова

Председатель ПК Г.А. Добровольская

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район

ПОРЯДОК
исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада заведующего муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район (далее – МДОАУ № 10, Учреждение).

2. Должностной оклад заведующего МДОАУ № 10 определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается органом исполнительной власти Новокубанского района, в ведении которого находится Учреждение, в кратном отношении к средней заработной плате работников МДОАУ № 10 и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

3. Кратность устанавливается органом исполнительной власти Новокубанского района, в ведении которого находится МДОАУ № 10, и определяется с учетом:

- социальной значимости Учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;
- объема и качества оказываемых МДОАУ № 10 услуг (выполняемых работ);
- масштабов управления муниципальным имуществом,

финансовыми и кадровыми ресурсами МДОАУ № 10.

4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующего МДОАУ № 10 (с учётом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников МДОАУ № 10 (без руководителя, с учётом 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 заведующего МДОАУ № 10 и средней заработной платы работников Учреждения может быть увеличен по решению органа исполнительной власти Новокубанского района, в ведении которого находится организация, в отношении заведующего МДОАУ № 10, при условии включения его в соответствующий перечень, утверждаемый этим органом.

5. При расчёте средней заработной платы работников Учреждения для определения размера должностного окладазаведующего МДОАУ № 10 учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников МДОАУ № 10, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада заведующего МДОАУ № 10.

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

При расчёте средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

6. Расчёт средней заработной платы работников МДОАУ № 10 осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада заведующего МДОАУ № 10.

В связи с созданием МДОАУ № 10, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников Учреждения, для определения должностного окладазаведующего МДОАУ № 10 за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя,

размер должностного оклада заведующего МДОАУ № 10 определяется органом исполнительной власти Новокубанского района, в ведении которого находится Учреждение.

7. Средняя заработная плата работников МДОАУ № 10 определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников Учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада заведующего МДОАУ № 10.

8. При определении среднемесячной численности работников МДОАУ № 10 учитываются среднемесячная численность работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников Учреждения, являющихся внешними совместителями.

9. Среднемесячная численность работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники Учреждения, фактически работающие на основании табеля учёта рабочего времени работников.

Работник, работающий в Учреждения на более чем одной ставке (оформленный в Учреждения как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников Учреждения как один человек (целая единица).

10. Работники Учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении

1.9. Материально - техническое оснащение учебного процесса; эффективная организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях.

1.10. Использование современных образовательных технологий и инновационных образовательных программ, совершенствование методической работы.

1.11. Просветительская деятельность по распространению психолого-педагогических знаний среди родителей и общественности.

1.12. Доступность и открытость информации о деятельности МДОАУ № 10, включая материалы в средствах массовой информации, проведение социологических опросов, дней открытых дверей и др.

1.13. Участие воспитанников и их родителей в социально-значимых акциях, проектах, в сотрудничестве с общественными организациями, другими учреждениями социума и культуры.

1.14. Вовлечение родителей в образовательную, инновационную, воспитательную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях, конференциях, в СМИ.

1.15. Создание условий для повышения квалификации педагогических работников, положительная динамика уровня квалификации педагогов.

Заведующий МДОАУ № 10 О.П. Синельникова

Председатель ПК Г.А. Добровольская

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район

ПОКАЗАТЕЛИ
интенсивности, результативности и качества работы муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район

1. Показатели интенсивности, результативности и качества работы муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район, реализующего образовательную программу дошкольного образования:

1.1. Качество выполняемых работ: своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, результаты мониторинга, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и др.).

1.2. Укрепление и сохранение здоровья воспитанников: систематическое проведение профилактических мероприятий по гигиеническому обучению и воспитанию в рамках формирования здорового образа жизни.

1.3. Эффективность управленческой деятельности: результативное распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах, участие в профессиональных конкурсах и др.).

1.4. Интенсивность и высокие результаты работы.

1.5. Достижения МДОАУ № 10: результативность участия в конкурсах, фестивалях, выставках и т.п.; наличие публикаций.

1.6. Создание условий для осуществления учебно-вспомогательного процесса.

1.7. Наличие программы по самообразованию с презентацией результатов.

1.8. Организация дополнительного образования детей.

установленным законодательством и Уставом Учреждения и действует до принятия нового.

10.10. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

10.11. В Положение могут быть внесены изменения в соответствии с Уставом Учреждения и регламентом.

Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район принято на общем собрании (конференции) работников Учреждения

Протокол № 2 от «07» октября 2015 года

Заведующий МДОАУ № 10 О.П. Синельникова

Председатель ПК Г.А. Добровольская

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда и средств экономии фонда заработной платы

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район (далее - Положение) является локальным нормативным актом муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район (далее – МДОАУ № 10, Учреждение), которое определяет порядок, условия и критерии распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МДОАУ № 10.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 01.11.2013 г. № 2829 – КЗ «О внесении изменений в Закон Краснодарского края «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, расходов на учебники и учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и

коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов), постановлением администрации муниципального образования Новокубанский район № 961 от 24.08.2017 г. «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Новокубанский район», другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений, Положением об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район.

1.3. Положение направлено на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения, повышение качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий и ответственности за конечные результаты труда.

Положение регулирует дифференцированный подход к определению доплат за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

1.4. На основании настоящего Положения каждый работник Учреждения имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников Учреждения, включая совместителей. Размер стимулирующих выплат определяется в индивидуальном порядке и максимальными размерами не ограничен. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.5. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, по которым рассчитываются выплаты стимулирующего характера к заработной плате.

Размеры стимулирующих выплат зависят от наличия средств в фонде оплаты труда. При отсутствии или недостатке стимулирующей части фонда оплаты труда заведующий МДОАУ № 10 вправе приостановить осуществление стимулирующих выплат, уменьшить или отменить выплату,

предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

1.6. Настоящее Положение принимается общим собранием (конференцией) работников Учреждения, согласовывается с профсоюзной организацией Учреждения, утверждается и вводится в действие приказом заведующего МДОАУ № 10.

Положение является обязательным для исполнения всеми работниками

1.7. Положение действует с 1 октября 2015 года. Срок данного Положения не ограничен, действует до принятия нового.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

2.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в переделах объёма стимулирующей части фонда оплаты труда и включают в себя:

– дифференцированные выплаты стимулирующего характера по итогам отчётного периода (месяц, квартал, полугодие, год),

– единовременные (по результату работы) выплаты,

– долговременные выплаты стимулирующего характера (полугодие).

2.2. Для установления работникам Учреждения выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия), избираемая общим собранием (конференцией) работников Учреждения и утверждаемая приказом заведующего МДОАУ № 10 по согласованию с профсоюзным комитетом сроком на один год.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с данным Положением. Состав Комиссии определяется МДОАУ № 10 самостоятельно, но не может быть менее трех человек.

В состав Комиссии, состоящей из нечетного количества человек, входят председатель профсоюзного комитета, опытные педагогические работники, руководители структурных подразделений. Заседание Комиссии правомочно, если на нём присутствует не 2/3 членов Комиссии. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии и оформляются протоколом. Протоколы нумеруются постранично, прошнуровываются, хранятся у председателя профсоюзного комитета.

2.3. Основными задачами Комиссии являются: оценка результатов

деятельности работников Учреждения в соответствии с критериями, представленными в настоящем Положении.

2.4. Каждый член комиссии наблюдает и фиксирует в течение месяца результаты деятельности работников Учреждения. По результатам анализа качества и эффективности труда работников заполняются оценочные листы.

2.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д. в соответствии с действующим законодательством.

2.6. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по приказу руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом после обсуждения на заседании Комиссии в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда работников Учреждения, а также за счёт средств экономии фонда заработной платы, средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

2.7. Руководителю Учреждения представляется аналитическая информация, подготовленная Комиссией совместно с руководителями структурных подразделений, заместителями заведующего МДОАУ № 10 и согласованная с профсоюзным комитетом.

2.8. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ведётся заведующим, заместителями заведующего, медицинским работником с привлечением опытных сотрудников Учреждения.

2.9. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников МДОАУ № 10 производится начисление баллов за месяц по всем показателям для каждого работника.

2.10. Дифференцированные выплаты стимулирующего характера устанавливаются на отчётный период (месяц, квартал, полугодие, год) по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников Учреждения, проводимым на основании утвержденных данным Положением критериев и показателей, позволяющих оценить эффективность труда работников по фактически отработанному времени за отчетный период. Единовременные выплаты стимулирующего характера устанавливаются (по результату работы) за выполнение конкретной работы (в том числе, непедагогическим работникам) за отчётный период индивидуально в абсолютном значении. Долговременные выплаты стимулирующего характера устанавливаются Комиссией на полугодие. Все

виды выплат утверждаются приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.11. На заседании Комиссии проводится анализ соответствия самооценки работниками результатов работы и показателей, представленных в оценочных листах, аналитической информации по результатам мониторинга, подготовленного заместителями заведующего МДОАУ № 10. Членами Комиссии подсчитывается общее количество баллов и выставляется итоговая оценка деятельности работника Учреждения за отчётный период (месяц, квартал, полугодие, год).

2.12. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются приказом заведующего Учреждением по согласованию с профсоюзным комитетом на решение Комиссии, зафиксированное в протоколе заседания Комиссии.

2.13. Мониторинг результатов работы доводится до всех работников Учреждения. На стенде в методическом кабинете или в профсоюзном уголке размещается информация о достижениях педагогов и количестве набранных баллов за отчётный период. Протоколы с решениями Комиссии и иная информация о распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения хранится в документах профсоюзного комитета.

III. РАСЧЁТ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Размер стимулирующих выплат по результатам труда каждого работника Учреждения определяется Комиссией после представления работниками оценочных листов с самооценкой результатов труда, выраженной в баллах в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников за отчетный период. Начальной и конечной датой отчетного периода определяется 25 число каждого месяца.

3.2. Каждый работник МДОАУ № 10 обязан предоставить Комиссии заполненные оценочные листы с самооценкой эффективности профессиональной деятельности в срок не позднее 25 числа каждого месяца.

3.3. Комиссия проводит анализ мониторинга, подготовленного заместителями заведующего МДОАУ № 10, и выставляет в оценочные листы работников оценку результатов деятельности работника в баллах в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными настоящим Положением (Приложения № 1- № 15).

Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании Комиссии, давать необходимые пояснения.

3.4. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогов и работников МДОАУ № 10 производится подсчет баллов за соответствующий отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) по всем показателям с учётом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчёта баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником. Полученное количество баллов складывается с баллами, полученными другими педагогическими работниками, и образуется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

3.5. Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику Учреждения рассчитывается по формуле математическим путем:

S = ФОТ ст.: (N1 + N2 + N3+ Nn), где S – стоимость одного балла;

ФОТ ст. – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2,..., Nn – количество баллов по каждому работнику.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, выделенной на персональные доплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, делится на итоговое количество баллов по Учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

3.6. При изменении в течение периода, на который установлены размеры стимулирующих надбавок, размера стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, производится корректировка денежного веса одного балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

3.7. Председатель Комиссии на последней неделе текущего месяца предоставляет заведующему МДОАУ № 10 протокол заседания Комиссии с решением о размере стимулирующих выплат по результатам труда каждого работника Учреждения.

3.8. После согласования с профсоюзным комитетом заведующий МДОАУ № 10 издает приказ об установлении размера стимулирующих выплат работникам Учреждения от последнего числа каждого месяца.

3.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются после прохождения испытательного срока работы, по итогам за этот период, следующим работникам:

- вновь принятым в МДОАУ № 10,
- приступившим к работе после длительных отпусков

(больничный лист, отпуск по уходу за ребенком).

3.10. Стимулирование работников, вышедших после длительного отсутствия, ведётся из расчета стимулирования за период до ухода.

IV.КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

4.1. Выплаты стимулирующего характера для заместителя заведующего по учебно-воспитательной и методической работе включают в себя:

4.1.1. Качество выполняемых работ, своевременная сдача документации и полнота представленной информации.

4.1.2. Эффективность управленческой деятельности.

4.1.3. Интенсивность и высокие результаты работы.

4.1.4. Достижения МДОАУ № 10 (конкурсы, фестивали, выставки, публикации).

4.1.5. Создание условий для осуществления учебно-вспомогательного процесса.

4.1.6. Инновационная деятельность организации. Участие Учреждения в инновационной деятельности.

4.1.7. Результативность образовательной деятельности:

- создание и постоянная модернизация системы мониторинга качества реализации основной образовательной программы;
- мотивация педагогов на использование в образовательной деятельности современных образовательных технологий и методик, методов и форм организации образовательного процесса (проектная деятельность);
- наличие и реализация в МДОАУ № 10 дополнительных образовательных программ;
- результативное участие педагогов в конкурсах различного уровня;
- организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей МДОАУ № 10 (дни открытых дверей, семинары-практикумы, и т.д.).

4.1.8. Эффективность методической работы с педагогическими кадрами, инновационная деятельность:

- активное участие в разработке и реализации ООП, годового плана;
- разработка методических пособий, рекомендаций, планов, программ, положений и т.д. для внутреннего пользования;
- наличие обобщенных материалов по распространению и обобщению педагогического опыта (открытых занятий, мастер – классов,

выступлений на конференциях, семинарах, педагогических советах);

- участие МДОАУ № 10 в опытно-экспериментальной деятельности;
- применение информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности, участие в наполнении сайта МДОАУ № 10;
- положительная динамика роста квалифицированных педагогических кадров по итогам аттестации;
- участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства;
- доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;
- доля педагогических работников, имеющих высшее образование.

4.1.9. Уровень профессиональной культуры и исполнительской дисциплины:

- личное участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства различного уровня;
- наличие авторских публикаций;
- своевременное размещение информации о деятельности образовательного учреждения, определённой требованиями законодательства, на сайте МДОАУ № 10;
- распространение управленческого опыта (статьи, доклады на семинарах, информация на сайте и т.п.);
- разработка и апробация программы, внедрение инновационного продукта и т.п.
- участие МДОАУ № 10 в проведении мероприятий, семинаров, конференций и т.п. районного, регионального уровней.

4.1.10. Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей: участие в субботниках, ремонтных работах помещений, благоустройстве территории (*Приложение № 1*).

4.2. Выплаты стимулирующего характера для воспитателя включают в себя:

4.2.1. Качество выполняемых работ:

– эффективная и безопасная организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, обновление и пополнение методической литературы, дидактических пособий;

– отсутствие родительской задолженности по оплате за детский сад;

– обеспечение охраны жизни и здоровья детей (отсутствие детского травматизма).

4.2.2. Методическая деятельность:

– разработка и реализация совместных со специалистами творческих социальных проектов, авторских программ;

– распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах);

– сотрудничество с другими учреждениями;

– обновление персональной странички на сайте МДОАУ № 10;

– публикации в методических и педагогических изданиях, на образовательных форумах в сети Internet различного уровня.

4.2.3. Вклад воспитателя в формирование позитивного имиджа Учреждения:

– участие и результативность в профессиональных, творческих конкурсах, выставках, социально-значимых мероприятиях разного уровня;

– выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях разного уровня;

– инновационная деятельность;

– организация и проведение мероприятий с участием родительской общественности с использованием инновационных форм и технологий.

4.2.4. Интенсивность и напряжённость работы:

– выполнение особо важных поручений и/или срочных работ;

– подготовка к утренникам, новому учебному году, летнему периоду.

4.2.5. Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей:

– участие в субботниках, ремонтных работах помещений, благоустройстве территории (*Приложение № 2*).

4.3. Выплаты стимулирующего характера для учителя-логопеда, педагога-психолога включают в себя:

4.3.1. Качество выполняемых работ:

– своевременное и качественное оформление документации (перспективный и календарный план работы и др.);

– обновление и пополнение методической литературы, дидактических пособий;

– обеспечение охраны жизни и здоровья детей (отсутствие детского травматизма).

4.3.2. Методическая деятельность:

– разработка и реализация авторских программ;

– предъявление проекта и результатов его реализации;

– распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах);

– сотрудничество с другими учреждениями;

– обновление персональной странички на сайте МДОАУ № 10;

– публикации в методических и педагогических изданиях, на образовательных форумах в сети Internet различного уровня.

4.3.3. Вклад педагогического работника в формирование позитивного имиджа Учреждения:

– участие и результативность в профессиональных, творческих конкурсах, выставках, социально значимых мероприятиях разного уровня;

– выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях разного уровня;

– инновационная деятельность;

– организация и проведение мероприятий с участием родительской общественности с использованием инновационных форм и технологий;

– положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям по результатам диагностики.

4.3.4. Интенсивность и напряжённость работы:

– выполнение особо важных поручений и/ или срочных работ;

– подготовка к утренникам, новому учебному году, летнему периоду.

4.3.5. Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей:

– участие в субботниках, ремонтных работах помещений, благоустройстве территории (*Приложение № 3*).

4.4. Выплаты стимулирующего характера для инструктора по физической культуре, музыкального руководителя, педагога дополнительного образования включают в себя:

4.4.1. Качество выполняемых работ:

– своевременное и качественное оформление документации (перспективный и календарный план работы и др.);

– обновление и пополнение методической литературы, дидактических пособий;

– обеспечение охраны жизни и здоровья детей (отсутствие детского травматизма).

4.4.2. Методическая деятельность:

– разработка и реализация авторских программ;

– предъявление проекта и результатов его реализации;

– распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах);

– сотрудничество с другими учреждениями;

– обновление персональной странички на сайте МДОАУ № 10;

– публикации в методических и педагогических изданиях, на образовательных форумах в сети Internet различного уровня.

4.4.3. Вклад педагога в формирование позитивного имиджа Учреждения:

– участие и результативность в профессиональных, творческих конкурсах, выставках, социально значимых мероприятиях разного уровня;

– выступления на семинарах, педагогических советах, конференциях разного уровня;

– инновационная деятельность;

– организация и проведение мероприятий с участием родительской общественности (с использованием инновационных форм и технологий);

– положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям по результатам диагностики.

4.4.4. Интенсивность и напряжённость работы:

– выполнение особо важных поручений и/ или срочных работ;

– подготовка к утренникам, новому учебному году, летнему периоду.

4.4.5. Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей:

– участие в субботниках, ремонтных работах помещений, благоустройстве территории (*Приложение № 4*).

4.5. Выплаты стимулирующего характера для младшего воспитателя включают в себя:

4.5.1. Качество выполняемых работ:

– соблюдение санитарно – гигиенического режима в группе в соответствии с требованиями СанПин с целью создания условий для сохранения здоровья воспитанников;

– оказание помощи воспитателю в организации учебно-образовательного процесса (подготовке к занятиям, мероприятиям, ролевое участие в них; изготовление атрибутов к играм, помощь в оформление предметно – развивающей среды).

4.5.2. Участие в общих мероприятиях учреждения:

– участие в детских праздниках, развлечениях, конкурсах, выставках и других мероприятиях учреждения;

– активное участие в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в МДОАУ № 10.

4.5.3. Интенсивность и напряжённость работы:

– выполнение особо важных поручений и/ или срочных работ;

– подготовка к утренникам, новому учебному году, летнему периоду (*Приложение № 5*).

4.6. Выплаты стимулирующего характера для повара включают в себя:

4.6.1. Качество выполняемых работ:

– отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей (законных представителей);

– обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля);

– содержание пищеблока, рабочего места, спецодежды, в соответствии с требованиями СанПиН;

– строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).

4.6.2. Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей:

– участие в детских праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях;

– выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.

4.6.3. Интенсивность и напряжённость работы:

– выполнение особо важных поручений и/ или срочных работ (*Приложение № 6*).

4.7. Выплаты стимулирующего характера для кухонного рабочего включают в себя:

4.7.1. Качество выполняемых работ:

– содержание пищеблока, рабочего места, спецодежды в соответствии с требованиями СанПиН.

7.6.2. Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей:

– участие в детских праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях;

– выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.

4.7.2. Интенсивность и напряжённость работы:

– выполнение особо важных поручений и/ или срочных работ (*Приложение № 7*).

4.8. Выплаты стимулирующего характера для машиниста по стирке и ремонту специальной одежды, кастелянши включают в себя:

4.8.1. Качество выполняемых работ:

– содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН.

4.8.2. Участие в общих мероприятиях учреждения:

– участие в детских праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях.

4.8.3. Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей:

– выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.;

– оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку, возвращение с прогулки и другое);

– пошив праздничных костюмов к утренникам и для сюжетно-ролевых игр.

4.8.4. Интенсивность и напряжённость работы:

– выполнение особо важных поручений и/ или срочных работ (*Приложение №8*).

4.9. Выплаты стимулирующего характера для старшей медицинской сестры включают в себя:

4.9.1. Качество выполняемых работ:

– качественное и своевременное ведение документации;

– осуществление качественного контроля над работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей по выполнению требований СанПиН;

– выступления на педагогических советах, конференциях, круглых столах разного уровня.

4.9.2. Участие в общих мероприятиях МДОАУ № 10:

– участие в детских праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях.

4.9.3. Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей:

– выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.

4.9.4. Интенсивность и напряжённость работы:

– выполнение особо важных поручений или срочных работ. (*Приложение №9*).

4.10. Выплаты стимулирующего характера для заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе включают в себя:

4.10.1. Качество выполняемых работ:

– грамотное руководство техническим персоналом;

– своевременное и качественное ведение документации;

– отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих органов;

– качественное обеспечение учета и сохранности имущества: отсутствие замечаний по учету и хранению материальных ценностей;

– высокий уровень профилактических работ, либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы, оперативность устранения недостатков.

4.10.2. Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей:

– активное участие в субботниках, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.

4.10.3. Участие в общих мероприятиях учреждения:

– участие в детских праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях.

4.10.4. Интенсивность и напряжённость работы:

– выполнение особо важных поручений и/ или срочных работ (*Приложение №10*).

4.11. Выплаты стимулирующего характера для специалиста по охране труда, делопроизводителя включают в себя:

4.11.1. Качество выполняемых работ:

– своевременная подготовка документации (компенсации, льгота, отчеты, ведение журналов, тарификации);

– отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих органов.

4.11.2. Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей:

– активное участие в субботниках, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.

4.11.3. Участие в общих мероприятиях учреждения:

– участие в детских праздниках, выставках, конкурсах и других мероприятиях.

4.11.4. Интенсивность и напряжённость работы:

– выполнение особо важных поручений и/ или срочных работ (*Приложение №11*).

4.12. Выплаты стимулирующего характера для рабочего по комплексному ремонту здания и помещений включают в себя:

4.12.1. Качество выполняемых работ:

– оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок;

4.12.2. Интенсивность и напряжённость работы:

– оперативные действия при устранении аварий;

– интенсивность работы в летний период (полив кустов, цветника, подрезка кустов, покос травы);

– при подготовке учреждения к новому учебному году.

4.12.3. Выполнение обязанностей, не входящих в круг основных:

– активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в МДОАУ № 10 (*Приложение №12*).

4.13. Выплаты стимулирующего характера для дворника, уборщика служебных помещений включают в себя:

4.13.1. Участие в общих мероприятиях учреждения:

– участие в детских праздниках, выставках, конкурсах и других мероприятиях.

4.13.2. Интенсивность и напряжённость работы:

– выполнение особо важных поручений и/ или срочных работ;

– активное участие в субботниках, выполнение работ по благоустройству территории,

– личное участие в проведение ремонтных работ (*Приложение №13*).

4.14. Выплаты стимулирующего характера для сторожа включают в себя:

4.14.1. Высокая организация охраны объектов Учреждения:

– отсутствие случаев кражи по вине сторожа;

– отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, правил и норм охраны труда.

4.14.2. Выполнение обязанностей, не входящих в круг основных:

– активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в МДОАУ № 10 (*Приложение №14*).

4.15. Выплаты стимулирующего характера для кладовщика включают в себя:

4.15.1. Качество выполняемых работ:

– эффективная работа с поставщиками продуктов питания, контроль качества продуктов;

– отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих органов;

– своевременное и качественное ведение документации.

4.15.2. Выполнение обязанностей, не входящих в круг основных:

– активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, а также в субботниках, мероприятиях по благоустройству территории, проведении текущих ремонтных работ в МДОАУ № 10 (*Приложение №15*).

4.16. Выплаты стимулирующего характера за результативное участие в профессиональных конкурсах:

– на районном уровне: 1 место - 5000 рублей; 2 место – 3000 рублей; 3 место – 2000 рублей;

– на краевом уровне: 1 место - 10000 рублей; 2 место – 7000 рублей; 3 место – 6000 рублей;

– на всероссийском уровне – 15000 рублей.

8. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

8.6. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо работник может быть полностью лишен их в следующих случаях:

8.6.2. нарушения Правил внутреннего трудового распорядка – до 50%;

8.6.3. нарушения санитарно-эпидемиологического режима – до 50%;

8.6.4. нарушения Правил техники безопасности и пожарной безопасности – до 50%;

8.6.5. нарушения инструкции по охране жизни и здоровья детей – до 100%;

8.6.6. детского травматизма по вине работника – до 100%;

8.6.7. наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий – до 100%;

8.6.8. нарушения педагогической этики – до 100%;

8.6.9. обоснованных жалоб со стороны родителей (низкое качество образовательного процесса) и персонала (за невнимательное и грубое отношение к детям) – до 100%;

8.6.10. халатного отношения к сохранности материально – технической базы – до 100%;

8.6.11. небрежного отношения к ведению рабочей документации – до 50%;

8.6.12. отсутствия результатов в работе с семьями (наличие задолженности по родительской оплате, конфликтные ситуации) – до 50%;

8.6.13. при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей – до 100%;

8.6.14. работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска (очередного, учебного, декретного и т.д.) – до 100%;

8.6.15. при невыполнении показателей критериев данного Положения.

8.7. Выплаты стимулирующего характера за отчетный период не производятся работнику в случае наличия следующих нарушений:

– некачественное, несвоевременное выполнение функциональных, должностных обязанностей;

– нарушение сроков представления отчетности, сведений, информации;

– невыполнение поручения руководителя образовательного учреждения, непосредственного руководителя работником в рамках должностных обязанностей;

– отсутствие контроля за работой подчиненных (для административных работников);

– наличие дисциплинарного взыскания;

– несоблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.

Информация о наличии вышеуказанных нарушений в работе того или иного сотрудника учреждения формируется ежемесячно с учетом предложений непосредственных руководителей, заместителя руководителя по направлениям деятельности.

На основании представленной информации руководитель образовательного учреждения принимает решение о лишении ежемесячной стимулирующей выплаты, решение оформляет приказом.

Работники, которым ежемесячная стимулирующая выплата не установлена, должны быть ознакомлены с приказом руководителя образовательного учреждения о лишении ежемесячной стимулирующей выплаты.

9. ПОРЯДОК ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ АПЕЛЛЯЦИЙ НА РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ

9.6. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией, он вправе подать апелляцию в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

9.7. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание Комиссии с приглашением председателя профсоюзного комитета и одного из членов общего собрания (конференции) работников Учреждения.

9.8. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены Комиссии еще раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных.

9.9. По результатам проверки члены комиссии или подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

9.10. Оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.6. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда.

10.7. Остаток финансовых средств на лицевом счете Учреждения после реализации образовательной программы направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или на увеличение материально – технических расходов Учреждения согласно Порядку, утвержденному настоящим Положением.

10.8. Заведующий Учреждением на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его председателю первичной профсоюзной организации для согласования. После согласования заведующий направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий период.

10.9. Настоящее Положение вступает в силу в соответствии с установленным законодательством и Уставом Учреждения и действует до принятия нового.

Приложение № 1

к Положению о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда и средств экономии фонда заработной платы

4.1. Оценочный лист эффективности профессиональной деятельности заместителя заведующего по учебно–воспитательной и методической работе

№	Критерии оценки деятельности	Показатели деятельности	Баллы
4.1.1.	Результативность образовательной деятельности	1. Создание и постоянная модернизация системы мониторинга качества реализации основной образовательной программы.	5
		2. Мотивирование педагогов на использование в образовательной деятельности современных образовательных технологий и методик.	5
		3. Наличие и реализация в МДОАУ № 10 дополнительных образовательных программ.	5
		4. Результативное участие педагогов в конкурсах (за каждый конкурс): 4.1. - на уровне МДОАУ № 10	5
		4.2. – на районном уровне	10
		4.3. – на краевом, всероссийском уровне	15
		5. Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей МДОАУ № 10 (дни открытых дверей, семинары-практикумы, и т.д.)	5
4.1.2.	Эффективность методической работы с педагогическими кадрами, инновационная деятельность.	1. Активное участие в разработке и реализации ООП, годового плана.	5
		2. Разработка методических пособий, рекомендаций, планов, программ, положений и т.д. для внутреннего пользования.	5
		3. Наличие материалов по распространению и обобщению педагогического опыта (открытых занятий, мастер – классов, выступлений на конференциях, семинарах, педагогических советах).	5
		4. Участие МДОАУ № 10 в опытно-экспериментальной деятельности.	5
		5. Применение информационно-коммуникационных технологий в профессиональной	5

		деятельности, участие в наполнении сайта МДОАУ № 10	
		6. Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	5-10
		7. Положительная динамика количества аттестованных педагогов, доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию	1-10
		8. Доля педагогических работников, имеющих высшее образование	1-10
4.1.3	Уровень профессиональной культуры и исполнительской дисциплины.	1. Личное участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства различного уровня	3-10
		2. Наличие авторских публикаций. 1.1. - районный уровень	5
		1.2. – краевой уровень	10
		2. Своевременное размещение информации о деятельности образовательного учреждения, определённой требованиями законодательства, на сайте МДОАУ № 10;	5
		3. Распространение управленческого опыта (статьи, доклады на семинарах, информация на сайте и т.п.)	5
		4. Интенсивность и высокие результаты работы	5
4.1.4	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей.	1. Участие в субботниках, ремонтных работах помещений, благоустройстве территории	5

Максимальное количество баллов: 150

Приложение № 2

к Положению о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда и средств экономии фонда заработной платы

4.2. Оценочный лист эффективности профессиональной деятельности воспитателя

№	Критерии оценки деятельности	Показатели деятельности	Баллы
4.2.1	Результативность педагогической работы	**1.1.** Своевременное и качественное оформление документации (перспективный и календарный план работы, табель посещаемости воспитанников, протоколы родительских собраний и др.).	5
		1.2.Эффективная и безопасная организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, обновление и пополнение метод. литературы, дидактических пособий.	5
		1.3. Отсутствие родительской задолженности по оплате за детский сад.	5
		1.3.1 Наличие задолжников за детский сад: - один задолжник - от 2 до 3 - 5 и более	 0 -5 -10
		1.4. Обеспечение охраны жизни и здоровья детей (отсутствие детского травматизма) 1.4.1 Зафиксированные травмы воспитанников	5 -5
		1.5. Посещаемость.	3
4.2.2	Методическая деятельность	**2.1.** Разработка и реализация совместных со специалистами творческих социальных проектов, адаптированных программ, инновационная деятельность.	10
		2.2.Распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах).	5
		2.3. Сотрудничество с другими учреждениями (школа, музей, музыкальная школа, детские сады)	5
		2.4. Обновление персональной странички на сайте МДОАУ № 10 не реже 1 раза в месяц	5

		2.5. Публикации в методических и педагогических изданиях, на образовательных форумах в сети Internet (не более одного раза в месяц): 2.5.1. на районном уровне	5
		2.5.2. на краевом уровне	10
		2.5.3. на федеральном уровне	15
4.2.3	Вклад воспитателя в формирование позитивного имиджа учреждения	**3.1.** Участие и результативность участия в профессиональных, творческих конкурсах: 3.1.1. - на уровне МДОАУ № 10	5
		3.1.2. – на районном уровне	5
		3.1.3. – на краевом, всероссийском уровне	15
		3.2. Участие в детских конкурсах, выставках, социально-значимых мероприятиях: 3.2.1. - на уровне МДОАУ №10	5
		3.2.2. - на районном уровне	10
		3.2.3. - на краевом, всероссийском уровне	15
		3.3.Участие педагогов в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях	5
		3.4. Выступления на конференциях, круглых столах, педагогических советах.	5
4.2.4	Работа с родителями	**4.1.** Организация и проведение мероприятий с участием родительской общественности с использованием инновационных форм и технологий	5
		4.2. Разработка рекомендаций, консультаций, буклетов; регулярное обновление информации в уголке для родителей.	3
4.2.5	Интенсивность и напряжённость работы	**5.1.** Подготовка к утренникам, новому учебному году, летнему периоду.	5
		5.2. За выполнение особо важных поручений и/ или срочных работ.	5
4.2.6	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей.	**6.1.** Участие в субботниках, ремонтных работах помещений, благоустройстве территории.	5

Максимальное количество баллов: 176

Приложение № 3

к Положению о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда и средств экономии фонда заработной платы

4.3. Оценочный лист эффективности профессиональной деятельности учителя-логопеда, педагога-психолога

№	Критерии оценки деятельности	Показатели деятельности	Баллы
4.3.1	Результативность педагогической работы	**1.1.** Своевременное и качественное оформление документации (перспективный, календарный, годовой план, диагностические карты и др.)	5
		1.2.Обновление и пополнение метод. литературы, дидактических пособий.	5
		1.4. Обеспечение охраны жизни и здоровья детей (отсутствие детского травматизма) 1.4.1 Зафиксированные травмы воспитанников	5 -5
4.3.2	Методическая деятельность	**2.1.** Разработка и реализация авторских программ.	10
		2.2. Предъявление проекта и результатов его реализации.	5
		2.3.Распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах).	5
		2.4. Сотрудничество с другими учреждениями (школа, ПМПК, детские сады)	5
		2.5. Обновление персональной странички на сайте МДОАУ №10 не реже 1 раза в месяц	5
		2.6. Публикации в методических и педагогических изданиях, на образовательных форумах в сети Internet (не более одного раза в месяц): 2.6.1. на районном уровне	5
		2.6.2. на краевом уровне	10
		2.6.3. на федеральном, международном уровне	15
4.3.3	Вклад педагога в формирование позитивного имиджа учреждения	**3.1.** Участие и результативность в профессиональных, творческих конкурсах: 3.3.1. - на уровне МДОАУ №10	5
		3.3.2. – на районном уровне	10
		3.3.3. – на краевом, всероссийском уровне	15
		3.2. Участие в детских конкурсах, выставках, социально-значимых мероприятиях: 3.2.1. - на уровне МДОАУ №10	5

		3.2.2. - на районном уровне	10
		3.2.3. - на краевом, всероссийском уровне	15
		3.3.Участие педагогов в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях	5
		3.4. Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям по результатам диагностики.	5
4.3.4	Работа с родителями	**4.1.** Организация и проведение мероприятий с участием родительской общественности с использованием инновационных форм и технологий	5
		4.2. Разработка буклетов, консультаций, регулярное обновление информации в уголках для родителей	3
4.3.5	Интенсивность и напряжённость работы	**5.1.** Подготовка к утренникам, новому учебному году, летнему периоду	5
		5.2. За выполнение особо важных поручений и/ или срочных работ.	5
4.3.6	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей.	**6.1.** Участие в субботниках, ремонтных работах помещений, благоустройстве территории.	5

Максимальное количество баллов: 168

Приложение № 4

к Положению о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда и средств экономии фонда заработной платы

4.4. Оценочный лист эффективности профессиональной деятельности инструктора по физической культуре, музыкального руководителя, педагога дополнительного образования

№	Критерии оценки деятельности	Показатели деятельности	Баллы
4.4.1	Результативность педагогической работы	**1.1.** Своевременное и качественное оформление документации (перспективный, календарный, годовой план и др.)	5
		1.2.Обновление и пополнение метод. литературы, дидактических пособий.	5
		1.4. Обеспечение охраны жизни и здоровья детей (отсутствие детского травматизма) 1.4.1 Зафиксированные травмы воспитанников	5 -5
4.4.2	Методическая деятельность	**2.1.** Разработка и реализация авторских программ.	10
		2.2. Предъявление проекта и результатов его реализации.	5
		2.3.Распространение и обобщение педагогического опыта (открытые занятия, мастер-классы, выступления на конференциях, семинарах).	5
		2.4. Сотрудничество с другими учреждениями (школа, музей, музыкальная школа, детские сады)	5
		2.5. Обновление персональной странички на сайте МДОАУ №10 не реже 1 раза в месяц	5
		2.6. Публикации в методических и педагогических изданиях, на образовательных форумах в сети Internet (не более одного раза в месяц): 2.6.1. на районном уровне	5
		2.6.2. на краевом уровне	10
		2.6.3. на федеральном уровне	15
4.4.3	Вклад педагога в формирование позитивного имиджа учреждения	**3.1.** Участие и результативность в профессиональных, творческих конкурсах: 3.3.4. - на уровне ДОУ	5
		3.3.5. – на районном уровне	10

		3.3.6. – на краевом, всероссийском уровне	15
		3.2. Участие в детских конкурсах, выставках, социально-значимых мероприятиях: 3.2.1. - на уровне ДОУ	5
		3.2.2. - на районном уровне	10
		3.2.3. - на краевом, всероссийском уровне	15
		3.3.Участие педагогов в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях	5
4.4.4	Работа с родителями	**4.1.** Организация и проведение мероприятий с участием родительской общественности с использованием инновационных форм и технологий	5
		4.2. Разработка буклетов, консультаций для родителей.	3
4.4.5	Интенсивность и напряжённость работы	**5.1.** Подготовка к утренникам, новому учебному году, летнему периоду.	5
		5.2. За выполнение особо важных поручений и/ или срочных работ.	5
4.4.6	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей.	**6.1.** Участие в субботниках, ремонтных работах помещений, благоустройстве территории.	5

Максимальное количество баллов: 163

Приложение № 5

к Положению о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда и средств экономии фонда заработной платы

4.5. Оценочный лист эффективности профессиональной деятельности младшего воспитателя

№	Критерии оценки деятельности	Показатели деятельности	Баллы
4.5.1	Результативность работы	**1.1.** Соблюдение санитарно – гигиенического режима в группе в соответствии с требованиями СанПин с целью создания условий для сохранения здоровья воспитанников.	5
		1.2. Содержание помещений групповой ячейки, прогулочных веранд в соответствии с требованиями СанПиН.	5
		1.3. Отсутствие после проверок замечаний по санитарному состоянию закреплённых участков, нарушений установленных санитарных норм и правил, предписаний контролирующих органов.	15
		1.3.1. Замечания по санитарному состоянию закреплённых участков, нарушений установленных санитарных норм и правил, предписаний контролирующих органов	-5
		1.4. Участие в планировании и организации жизнедеятельности воспитанников, в проведении занятий, организуемых воспитателем.	3
		1.5. Осуществление под руководством воспитателя повседневной работы, обеспечивающей создание условий для социально-психологической реабилитации, социальной и трудовой адаптации воспитанников.	3
		1.6. Организация с учётом возраста воспитанников их работы по самообслуживанию, соблюдению ими требований охраны труда, оказание им необходимой помощи.	3
		1.7. Оказание помощи воспитателю в организации учебно-образовательного процесса (подготовке к занятиям, мероприятиям, ролевое участие в них; изготовление атрибутов к играм, помощь в оформление предметно – развивающей среды).	5-15
		1.8. Зафиксированные травмы воспитанников	-5

4.5.2	Участие в общих мероприятиях учреждения	**2.1.** Участие в детских праздниках, развлечениях, конкурсах, выставках и других мероприятиях учреждения. 2.2. Активное участие в субботниках. 2.3. Выполнение работ по благоустройству территории. 2.4. Личное участие в проведение ремонтных работ. 2.5. Личное участие в изготовлении поделок, декораций и т.п., оформлении помещений и территории детского сада.	10 5 5 10 10
4.5.3	Интенсивность и напряжённость работы	**3.1.** Наполняемость группы свыше норматива (для групп до 3-х лет – 15 детей, до 4-х лет – 20, старше 4-х лет – 25)	1-10
		3.2.Выполнение особо важных поручений и/или срочных работ.	10

Максимальное количество баллов: 109

Приложение № 6

к Положению о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда и средств экономии фонда заработной платы

4.6. Оценочный лист эффективности профессиональной деятельности повара

№	Критерии оценки деятельности	Показатели деятельности	Баллы
4.6.1	Результативность работы.	**1.1.** Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей (законных представителей)	5
		1.2. Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля). **1.3.** Наличие нарушений и жалоб на качество питания.	10 -5
		1.4. Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).	5
4.6.2	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей.	2.1. Активное участие в субботниках. 2.2. Выполнение работ по благоустройству территории. 2.3. Личное участие в проведение ремонтных работ. 2.4. Личное участие в изготовлении поделок, декораций и т.п., оформлении помещений и территории детского сада.	5 5 10 10
4.6.3	Интенсивность и напряжённость работы	3.1. Выполнение особо важных поручений и/или срочных работ. 3.2. Качественное и своевременное ведение документации.	10 10

Максимальное количество баллов: 70

Приложение № 7

к Положению о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда и средств экономии фонда заработной платы

4.7. Оценочный лист эффективности профессиональной деятельности кухонного рабочего

№	Критерии оценки деятельности	Показатели деятельности	Баллы
4.7.1	Результативность работы.	1.1. Содержание пищеблока, рабочего места, спец. одежды, в соответствии с требованиями СанПиН. 1.2. Наличие нарушений в соответствии с требованиями СанПиН.	5 -5
4.7.2	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей.	2.1. Активное участие в субботниках. 2.2. Выполнение работ по благоустройству территории. 2.3. Личное участие в проведение ремонтных работ. 2.4. Личное участие в изготовлении поделок, декораций и т.п., оформлении помещений и территории детского сада.	5 5 10 10
4.7.3	Интенсивность и напряжённость работы	3.1. За выполнение особо важных поручений или срочных работ. 3.2. Качественное проведение генеральных уборок помещений и оборудования пищеблока	5 10

Максимальное количество баллов: 50

Приложение № 8

к Положению о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда и средств экономии фонда заработной платы

4.7. Оценочный лист эффективности профессиональной деятельности машиниста по стирке и ремонту специальной одежды, кастелянши

№	Критерии оценки деятельности	Показатели деятельности	Баллы
4.13.1	Результативность работы.	**1.1.** Содержание прачечной, склада чистого белья, служебных и производственных помещений в соответствии с требованиями СанПиН. **1.2.** Отсутствие после проверок замечаний по санитарному состоянию закреплённых участков, нарушений установленных санитарных норм и правил, предписаний контролирующих органов.	3 5
4.13.2	Интенсивность и напряжённость работы	2.1. Выполнение особо важных поручений или срочных работ, устранение последствий аварий и т.п. 2.2. Качественное и своевременное проведение генеральных уборок в помещениях, стирки и ремонта портьер, штор и др.	10 5
4.13.3	Участие в общих мероприятиях учреждения	3.1. Участие в детских праздниках, выставках, конкурсах и других мероприятиях. 3.2. Личное участие в изготовлении поделок, декораций и т.п., оформлении помещений и территории детского сада.	2 10
4.13.4	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей	4.1. Оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку, по возвращении с прогулки и другое). 4.2. Активное участие в субботниках, общественно значимых акциях. 4.3. Выполнение работ по благоустройству, озеленению территории. 4.4. Личное участие в проведение ремонтных и/или строительных работ. 4.5. Пошив праздничных костюмов к утренникам и для сюжетно-ролевых игр.	3 3 5 10 5

Максимальное количество баллов: 61

Приложение № 9

к Положению о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда и средств экономии фонда заработной платы

4.9. Оценочный лист эффективности профессиональной деятельности медицинской сестры

№	Критерии оценки деятельности	Показатели деятельности	Баллы
4.9.1	Результативность работы.	**1.1**. Качественное и своевременное ведение документации.	5
		1.2. Осуществление качественного контроля за работой сотрудников пищеблока, младшего обслуживающего персонала, воспитателей по выполнению требований СанПиН.	5
		1.3. Предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний в информационных уголках, на сайте детского сада.	5
		1.4. Выступления на конференциях, круглых столах, педагогических советах: 1.4.1. на уровне детского сада	5
		1.4.2. на уровне района	10
		1.4.3. на уровне края	15
4.9.2	Участие в общих мероприятиях учреждения	**2.1.** Участие в детских праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях.	5
		2.2. Организация и проведение здоровьесберегающих мероприятий, помощь воспитателям в проведении таких мероприятий	3-10
4.9.3	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей.	**3.1.**Выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.	5
4.9.4	Интенсивность и напряжённость работы	4.1. За выполнение особо важных поручений и/ или срочных работ 4.2. Большой объем работы при проведении вакцинации детей	5 10

Максимальное количество баллов: 75

Приложение № 10

к Положению о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда и средств экономии фонда заработной платы

4.10. Оценочный лист эффективности профессиональной деятельности заместителя заведующего по административно-хозяйственной части

№	Критерии оценки деятельности	Показатели деятельности	Баллы
4.10.1	Результативность работы.	1.1. Грамотное руководство техническим персоналом 1.2. Своевременное и качественное ведение документации.	5 5
		1.3. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих органов при проведении проверок	10
		1.4. Качественное обеспечение учета и сохранности имущества: отсутствие замечаний по учету и хранению материальных ценностей	10
		1.5. Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы, оперативность устранения недостатков	10
4.10.2	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей.	2.1. Активное участие в субботниках. 2.2. Выполнение работ по благоустройству территории. 2.3. Личное участие в проведение ремонтных работ. 2.4. Личное участие в изготовлении поделок, декораций и т.п., оформлении помещений и территории детского сада.	5 5 10 10
4.10.3	Интенсивность и напряжённость работы	3.1. За выполнение особо важных поручений или срочных работ. 3.2. Работа на официальных сайтах по размещению установленных законодательством документов	10 20

Максимальное количество баллов: 100

Приложение № 11

к Положению о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда и средств экономии фонда заработной платы

4.11. Оценочный лист эффективности профессиональной деятельности специалиста по охране труда, делопроизводителя

№	Критерии оценки деятельности	Показатели деятельности	Баллы
4.11.1	Результативность работы.	**1.1.** Своевременная подготовка документации (компенсации, льгота, отчеты, ведение журналов, тарификации). **1.2.** Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих органов.	5 10
4.11.2	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей.	2.1. Выполнение особо важных поручений и/или срочных работ. 2.2. Активное участие в субботниках. 2.3. Выполнение работ по благоустройству территории. 2.4. Личное участие в проведение ремонтных работ.	5 5 5 10
4.11.3	Участие в общих мероприятиях учреждения	3.1. Участие в детских праздниках, выставках, конкурсах и других мероприятиях. 3.2. Личное участие в изготовлении поделок, декораций и т.п., оформлении помещений и территории детского сада.	5 5
4.11.4	Интенсивность и напряжённость работы	4.1. За выполнение особо важных поручений или срочных работ.	10

Максимальное количество баллов: 60

Приложение № 12

к Положению о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда и средств экономии фонда заработной платы

4.12. Оценочный лист эффективности профессиональной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений

№	Критерии оценки деятельности	Показатели деятельности	Баллы
4.12.1	Результативность работы.	**1.1.**Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок.	10
4.12.2	Интенсивность и напряжённость работы.	**2.1.** За оперативные действия при устранении аварий.	10
		2.2. За интенсивность работы в летний период (полив кустов, цветника, подрезка кустов, покос травы)	5
		2.1. Сверхурочная работа при подготовке учреждения к новому учебному году	5
4.12.3	Выполнение обязанностей, не входящих в круг основных	3.1. Выполнение особо важных поручений или срочных работ. 3.2. Активное участие в субботниках. 3.3. Выполнение работ по благоустройству территории. 3.4. Личное участие в проведение ремонтных работ.	5 5 5 10

Максимальное количество баллов: 55

Приложение № 13

к Положению о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда и средств экономии фонда заработной платы

4.13. Оценочный лист эффективности профессиональной деятельности уборщика служебных и производственных помещений, дворника

№	Критерии оценки деятельности	Показатели деятельности	Баллы
4.13.1	Результативность работы.	**1.1.** Содержание служебных и производственных помещений, территории детского сада в соответствии с требованиями СанПиН. **1.2.** Отсутствие после проверок замечаний по санитарному состоянию закреплённых участков, нарушений установленных санитарных норм и правил, предписаний контролирующих органов.	5 5
4.13.2	Интенсивность и напряжённость работы	**1.3.** Выполнение особо важных поручений или срочных работ, устранение последствий аварий, погодных катаклизмов и т.п. **1.4.** Качественное и своевременное проведение генеральных уборок в помещениях, на территории детского сада.	10 5
4.13.3	Участие в общих мероприятиях учреждения	**1.5.** Участие в детских праздниках, выставках, конкурсах и других мероприятиях. **1.6.** Личное участие в изготовлении поделок, декораций и т.п., оформлении помещений и территории детского сада.	2 10
4.13.4	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей	**1.7.** Активное участие в субботниках, общественно значимых акциях. **1.8.** Выполнение работ по благоустройству, озеленению территории. **1.9.** Личное участие в проведение ремонтных и/или строительных работ.	3 5 10

Максимальное количество баллов: 55

Приложение № 14

к Положению о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда и средств экономии фонда заработной платы

4.14. Оценочный лист эффективности профессиональной деятельности сторожа

№	Критерии оценки деятельности	Показатели деятельности	Баллы
4.14.1	Высокая организация охраны объектов учреждения	**1.1.**Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	5
		1.2. Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности, правил и норм охраны труда.	5
4.14.2	Выполнение обязанностей, не входящих в круг основных	2.5. Выполнение особо важных поручений или срочных работ. 2.6. Активное участие в субботниках. 2.7. Выполнение работ по благоустройству территории. 2.8. Личное участие в проведение ремонтных работ. 2.9. Активное участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.	10 5 5 5 5
4.14.3	Участие в общих мероприятиях учреждения	3.1. Участие в детских праздниках, выставках, конкурсах и других мероприятиях. 3.2. Личное участие в изготовлении поделок, декораций и т.п., оформлении помещений и территории детского сада.	5 10

Максимальное количество баллов: 55

Приложение № 15

к Положению о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда и средств экономии фонда заработной платы

4.15. Оценочный лист эффективности профессиональной деятельности кладовщика

№	Критерии оценки деятельности	Показатели деятельности	Баллы
4.15.1	Результативность работы.	**1.1.** Эффективная работа с поставщиками продуктов питания, контроль качества продуктов	10
		1.2. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих органов.	5
		1.3. Своевременное и качественное ведение документации.	10
4.15.2	Выполнение обязанностей, не входящих в круг основных	2.3. Выполнение особо важных поручений или срочных работ. 2.4. Активное участие в субботниках. 2.5. Выполнение работ по благоустройству территории. 2.6. Личное участие в проведение ремонтных работ. 2.7. Участие в решении кадровых проблем.	5 5 5 5 5

Максимальное количество баллов: 50

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 10 «КАЗАЧОК» Г. НОВОКУБАНСКА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НОВОКУБАНСКИЙ РАЙОН

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оказании материальной помощи работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район (далее – Положение о материальной помощи) разработано на основании Положения об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район (далее – МДОАУ № 10, Учреждение) в целях оказания моральной и материальной поддержки работникам при возникновении у них особых обстоятельств, в ситуациях, существенно влияющих на материальное положение.

1.2. В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.3. Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием МДОАУ № 10, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

Право на получение материальной помощи имеют работники, успешно прошедшие испытательный срок.

1.4. Оказание материальной помощи работникам Учреждения есть право, а не обязанность руководителя МДОАУ № 10 и зависит от размера стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения и прочих факторов, влияющих на сам факт оказания материальной помощи и её размер.

1.5. Материальная помощь является выплатой непроизводственного характера, не зависит от результатов деятельности Учреждения и не связана с индивидуальными результатами работников. Соответственно, она не носит стимулирующий или компенсационный характер и не считается элементом оплаты

труда. Её основная цель - создание необходимых материальных условий для решения возникших у работника материальных проблем.

1.6. Материальная помощь не может носить регулярный характер и выплачивается по заявлению работника в связи:

- с лечением;
- со смертью члена семьи работника;
- с ущербом, причиненным какой-либо чрезвычайной ситуацией;
- с бракосочетанием;
- с рождением ребенка;
- для частичной оплаты обучения работника, при условии, что работник обучается для получения квалификации, необходимой МДОАУ № 10.

1.7. Материальная помощь в связи с юбилеем сотрудника выплачивается по решению профсоюзного комитета.

1.8. Перечень и размеры выплат при оказании материальной помощи приводятся в *Приложении №1* к настоящему Положению о материальной помощи.

1.9. Изменения и дополнения к Положению о материальной помощи принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания (конференции) работников МДОАУ № 10 и утверждается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета.

II. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

1.10. Материальная помощь работникам МДОАУ № 10 осуществляются за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.11. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника.

1.12. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены документы, подтверждающие наличие обстоятельств, существенно влияющих на материальное положение (копии свидетельства о браке, свидетельства о рождении, документов, подтверждающих расходы на лечение, обучение и т.п.).

1.13. Решение о выплате материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника с согласия профсоюзного комитета.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оказании материальной помощи работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район

Перечень и размеры выплат при оказании материальной помощи

Характер выплат	**Размер**
1. В связи с торжественными событиями: - по случаю юбилея; - по случаю свадьбы; - по случаю рождения ребенка. 2. По случаю смерти близких родственников. 3. При несчастных случаях (авариях, травмах), длительных болезнях, операциях. 4. Для приобретения дорогостоящих лекарств или при платной медицинской помощи по жизненно важным показаниям работнику или его ребёнку. 5. В связи с чрезвычайными ситуациями: - в случае пожара, наводнения, потери имущества 6. Для частичной оплаты обучения работника (при условии, что работник обучается для получения квалификации, необходимой МДОАУ № 10).	до 10 000 руб.
7. Единовременное пособие: - педагогическому работнику, уходящему на пенсию и оставляющему работу; - молодому специалисту	в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

Положение об оказании материальной помощи работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения детского сада комбинированного вида № 10 «Казачок» города Новокубанска муниципального образования Новокубанский район принято на общем собрании (конференции) работников

Протокол №_____ от «___»_____ 2015 года

Заведующий МДОАУ № 10 О.П. Синельникова

Председатель ПК Г.А. Добровольская

среднемесячной численности работников учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

11. Среднемесячная численность работников Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников Учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 10 настоящего Порядка).

Заведующий МДОАУ № 10 О.П. Синельникова

Председатель ПК Г.А. Добровольская