Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 31» пст.Новый Бор

Принято
Общим собранием трудового коллектива
(протокол от 03.07.2018 г. № 3
Протокол от 15.05.2020 г. № 4

Утверждено
Приказ от 03.07.2018 г. № 58
Приказ от 19.05.2020 г. № 23

Канева Светлана Юрьевна

Подписано цифровой подписью: Канева Светлана Юрьевна
DN: 1.2.643.3.131.1.1=120C313132303030238383434 38, 1.2.643.100.3=120B3034363430343336373431, email=obr-zakupki@mail.ru, c=RU, st=Республика Коми, o=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД № 31" ПСТ. НОВЫЙ БОР, givenName=Светлана Юрьевна, sn=Канева, title=Заведующий, cn=Канева Светлана Юрьевна
Дата: 2022.04.12 16:41:09 +03'00'

Положение
Об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад № 31» пст.Новый Бор

1. Общие положения

1.1 .Положение разработано и соответствии с постановлением главы администрации муниципального образования муниципального района «Усть-Цилемский» № 06/461 от 26.06.2018 г. «Об оплате труда работников образовательных учреждений муниципального образования муниципального района «Усть-Цилемский».
Положение разработано в целях заинтересованности работников организации, в повышении эффективности труда и качества оказываемых услуг.
Положение распространяется на работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 31» (далее - учреждение).
В настоящем Положении используются следующие определения:
должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных. стимулирующих. социальных выплат. предусмотренных настоящим Положением (далее - должностной оклад):
тарифная ставка (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях груда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;
стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;
Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, бюджета МО МР «Усть-Цилемский» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
1.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленною законодательством минимального размера оплаты труда.
1.3. Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляется заведующей учреждения, а также представительному органу трудового коллектива.
1.4. Приказом заведующей создаётся комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ.
В компетенции комиссии по вопросу распределения стимулирующей части ФОТ находится:
- внесение изменений в Положение о выплатах компенсационного характера работникам МБДОУ «Детский сад № 31 », Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад № 31 » в части распределения стимулирующей и компенсационной части ФОТ;
- рассмотрение и утверждение представленных руководителем результатов профессиональной деятельности каждого работника и определение размера стимулирующей надбавки;
- снижение и отмена выплат.
1.5.Применение мер материального стимулирования оформляется приказом заведующего учреждения.
1.6.Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.7. Заработная плата работников учреждения состоит из: должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
компенсационных выплат;
стимулирующих выплат.

2. Нормы рабочего времени

Продолжительность рабочего времени при пятидневной рабочей неделе у педагогического и обслуживающего персонала составляет:
женщины – 36 часов в неделю;
мужчины – 40 часов в неделю.

3. Размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам

3.1. Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работникам учреждений образования МО МР «Усть- Цилемский» и размеры повышения (далее-Перечень):

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников	Размер повышения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1	За работу в организациях образования, расположенных в сельских населенных пунктах (в соответствии решением Совета муниципального образования «Усть-Цилемский район» от 28.12.2004 года №169/13)	25
2	Воспитателям за наличие первой квалификационной категории	20
3	Воспитателям за наличие высшей квалификационной категории	40
4	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю Образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования)	10
5	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю Образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (за исключением работников орган высшего образования и дополнительного профессионального образования)	5

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Выплатами компенсационного характера являются:
1) доплаты работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

2) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3) доплаты молодым специалистам Образовательных организаций;

4) районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.1. Доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам)
4.1.1	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра)	не менее 20% (часовой тарифной ставки (должностного оклада))
4.1.3	За работу с неблагоприятными условиями труда	До 12%
4.1.4	За работу в выходные и праздничные дни	100% должностного оклада за каждый час работы

4.2. Доплаты работникам за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников:

4.2.1	Помощникам воспитателей, младшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им культурных, санитарных и гигиенических навыков (конкретный перечень работников, которым может быть установлена доплата, а также размер доплат и срок их установления устанавливаются приказом руководителя учреждения образования)	до 30%
4.2.2	Сопровождение сайта образовательного учреждения	До 15%
4.2.3	Ответственному за организацию профилактической работы по ДТТ, охране труда, пожарной безопасности	До 10%
4.2.4	Педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений за организацию и проведение физкультурно-оздоровительной работы (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности инструктора по физической культуре)	до 10%
4.2.6	Организация и проведение платных услуг	До 20%
4.2.7	Написание меню детского питания на каждый день, ведение документации в соответствии с САНПиН.	До 50%
4.2.8	За выполнение обязанностей общественного инспектора по охране детства (по факту за месяц)	10%
4.2.9	Педагогическим работникам за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	до 10
4.2.10	Педагогическим работникам за работу с детьми из социально неблагополучных семей (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности социального педагога)	до 15

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

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

4.4. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере **не менее 4%** от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

4.5. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в учреждения образования, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
Молодым специалистам: имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в учреждения образования, расположенные в сельских населенных пунктах	30

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в организации на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

4.5.1 Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности

со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в пунктах 4.5.3. и 4.5.4. настоящего приложения.

4.5.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Образовательных организациях, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в пункте 4.5.3. настоящего раздела.

4.5.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в организациях образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.5.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Образовательной организации (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Образовательной организации в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.

4.5.6. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с пунктами 4.5.1, 4.5.2, 4.5.3. настоящего приложения, продолжается со дня прекращения указанных событий.

4.6. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Образовательных организаций устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

4.7. Условия и порядок отмены выплаты компенсационного характера

Решение о снижении размера доплат, а также их отмене принимается администрацией учреждения и оформляется приказом заведующего Учреждения.

4.7.1. Установленные работникам доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- невыполнения возложенных обязанностей;
- ухудшения качества работы по основной должности;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда;
- принятия директором школы решения об отмене поручения о выполнении работником дополнительной работы;
- по другим причинам, признанным существенными для принятия решения по уменьшению или отмене доплаты.

4.7.2. Экономия компенсационной части фонда оплаты труда используется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

Выплатами стимулирующего характера являются:

1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
2) надбавки за качество выполненных работ;
3) надбавки за выслугу лет;
4) премиальные выплаты по итогам работы;
5) выплата материальной помощи.

5.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в размере:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования, главный бухгалтер	до 180
2.	Другие работники	до 150

Критерии за интенсивность и высокие результаты труда работников

	Выполняемая работа	**% суммы, доплат**
Критерии за интенсивность и высокие результаты труда		
1	**Все члены коллектива**	
1.1	За освещение воспитательно-образовательной работы через газету "Красная Печора" На сайте образовательной организации	до 10 % до 3%
1.2	За личный творческий вклад в оснащение педагогического процесса	до 10 %
1.3	За подготовку детей детского сада к участию: - в районных конкурсах, соревнованиях, концертах;	до 20 %

	- в конкурсах, соревнованиях, концертах местного значения	до 10%
1.4	За участие и высокие показатели во внутрисадовом конкурсе, соревнованиях: 1 место 2 место 3 место участие	 до 10 % до 7 % до 5 % до 2 %
1.5	За участие и высокие показатели в районных, муниципальных очных конкурсах, соревнованиях, проводимых управлением образования: 1 место 2 место 3 место участие	 до 30 % до 25% до 20% до 15 %
1.6	За участие в заочных республиканских конкурсах, соревнованиях, фестивалях	до 20 %
1.7	За выполнение экстренной работы, которую невозможно выполнить в рабочее время	до 30 %
1.8	За участие в ремонтных работах	до 15 %
1.9	Руководителям кружков, клубов	до 15 %
1.10	За активное участие в жизни ДОУ	До 20%
1.11	За участие в представлениях для детей; - мероприятиях, конкурсах районного масштаба; - мероприятиях, конкурсах местного, детсадовского значения	до 4 % (за одно выступление) до 8 % (за одно выступление)
1.12	За работу в постоянно действующих комиссиях (по факту)	До 5 %
1.13	За участие в работе по благоустройству д/с и территории в течение учебного года	До 10 %
1.14	Посещение спортивных, физкультурно-оздоровительных секций, кружкой, их проведение для работников ДОУ	До 10%
1.15	За владение компьютерной и другой оргтехникой	До 30%
1.16	За отсутствие замечаний в ходе административных проверок по направлению деятельности	До 10 %
1.17	За помощь в создании предметно-пространственной развивающей среды	До 10%
1.18	За высокий уровень исполнительской дисциплины (сдача отчетов, подготовка документов, исполнение приказов и т.д.)	До 20%
2	**Воспитатели, музыкальный руководитель.**	

2.1.	За обобщение и распространение собственного педагогического опыта (мастер-классы, семинары, конференции, круглые столы)	до 15 %
2.2	За проведение открытых мероприятий по линии МО района	до 15 %
2.3	За проведение открытых мероприятий к педагогическим советам, методическим объединениям, семинарам внутри детского сада	до 10 %
2.4	За нетрадиционные формы работы с родителями (при условии широкого освещения своей деятельности: в СМИ, на сайте, в ДОУ, собраниях и т.д.)	до 10 %
2.5	За работу с детьми – инвалидами IV группы здоровья	до 10 %
2.6	За работу с аллергодерматозными детьми	до 5 %
2.7	За руководство стажерской практикой	до 15 %
2.8	Выполнение обязанностей секретаря заседаний педагогического совета, общего собрания трудового коллектива и другое (по факту)	До 2%
2.9	За снижение заболеваемости воспитанников, если количество от плана детодней группы не превысило: - 10% старшая возрастная группа; - 15% младшая возрастная группа	до 15 %
2.10	За напряженность труда (количество проведенных мероприятий с детьми, родителями превысило план работы)	до 10 %
2.11	За организацию адаптационного периода в младшей возрастной группе (по результатам работы)	До 8 %
2.12	Реализация очных мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников, в том числе за консультативную педагогическую работу с родителями по воспитанию детей в семье (клубы, семейные гостиные, совместные мероприятия познавательной направленности и т.д.)	До 10%
2.13	Участие в подготовке ОУ к новому учебному году, участие в работе по благоустройству ДОУ и территории в течение учебного года	До 10%
2.14	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	До 10%
2.15	Организация инновационной деятельности (использование педагогических технологий в образовательном процессе (подтверждается наличием разнообразного методического материала по заявленной технологии и т.д.), современных технических средств обучения воспитанников и т.д.)	До 20%

2.16	За качественное создание условий предметно-пространственной развивающей среды (изготовление дидактического, обучающего, игрового материала и т.д.)	До 20%
3.	**Младшие воспитатели**	
3.1	За напряженность труда	до 7 %
3.2	За работу с детьми – инвалидами IV группы здоровья	до 10 %
3.3	За работу с аллергодерматозными детьми	до 5 %
3.4	За организацию питания в группах (по результатам административного контроля) - Соблюдение графика получения пищи с пищеблока - Соблюдение правил ношения спецодежды в соответствии с правилами СанПиН 2.4.1.2662-10 - Сервировка столов в соответствии с требованиями - Соблюдение нормы выдачи блюд при кормлении	до 10 %
3.5	Активное участие в педагогическом процессе ДОУ (участие в праздниках и развлечениях, оформление групповых комнат, участков детского сада, пополнение развивающей среды ДОУ	До 30%
3.6	За соблюдение санитарно-гигиенических требований	До 40%
4.	**Повар**	
4.1	За увеличение объёма работы в связи с приготовлением обедов для сотрудников, дополнительных обедов.	до 20 %
4.2	Разнообразие меню	до 15%
4.3	Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов	до 15%
4.4	За работу с аллергодерматозными детьми	до 5 %
4.5	Образцовое содержание и сохранность кухонного инвентаря	До 15%
4.6	За соблюдение санитарно-гигиенических требований (по результатам проверки)	До 40%
5.	**Подсобный рабочий**	
5.1	За образцовое состояние помещений пищеблока и кухонного инвентаря (по итогам проверок)	до 25 %
5.2	За расширенный объём работы.	до 20 %
6	**Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудованию**	
6.1	За интенсивность труда	до 25 %

6.2	Оперативность выполнения заявок сотрудников	до 10 %
6.3	Создание безопасного пространства на территории и в помещении ДОУ (по факту проверки)	До 30%
6.4	Сохранность вверенного имущества и товароматериальных ценностей	До 30%
6.5	Своевременное и быстрое устранение неполадок аварий, проведение ремонтных работ	До 40%
7	**Оператор стиральных машин**	
7.1	За стирку белья вручную	до 45 %
7.2	За напряженность труда	до 20%
7.3.	Образцовое содержание помещений в соответствии с требованиями САНПиН (по результатам проверки)	До 30%
7.4.	Сохранность вверенного имущества и товарно-материальных ценностей	До 30%
8	**Сторож**	
8.1	За сохранность строений и чистоты на площадках для прогулок детей	до 35 %
8.2	Своевременное и правильное реагирование в случае возникновения аварийных ситуаций (прорыв водопровода, теплосетей, канализации, ремонт деревянных конструкций)	до 20 %
9	**Дворник**	
9.1	За выполнение ремонтных работ по зданию (изготовление и ремонт пособий, игрушек, ремонт мебели)	до 35 %
9.2	Оперативность выполнения заявок сотрудников	до 10 %
9.3	За большой объем работы во время зимних снегопадов	до 50 %
9.4	За ремонтные работы на территории детского сада	до 50 %
9.5	Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей и замечаний со стороны контролирующих органов	до 20 %
9.6	Отвод воды в период снеготаяния	до 10 %
9.7	За работу, связанную с чисткой мусорных контейнеров	до 10%
9.8	Создание безопасного пространства на территории ДОУ (по факту)	До 30 %
10.	**Заведующий хозяйством**	

10.1.	За качественный учет основных средств и товарно-материальных ценностей (по результатам ревизии)	до 10 %
10.2	Укрепление и развитию материально-технической базы (по факту)	до 15 %
10.3	Проведение и соблюдение экономических мероприятий (экономия водопотребления, энергосбережения, тепло)	до 10 %
10.4	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 20 %
10.5	Организация закупок	До 30%
10.6	Обсчитывание меню-требований	до 20 %
10.7	Своевременность сдачи в бухгалтерию меню, качественное заполнение документации	до 20 %
10.8	Работа с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приеме документации	до 30%
10.9	Своевременное устранение пришедшего в негодность имущества	До 20%
11.Кастелянша		
11.1	За своевременный ремонт мягкого инвентаря, устранение неполадок	До 20%
11.2	За образцовое содержание помещения и инвентаря в соответствии с требованиями	До 30%
11.3	За сохранность вверенного имущества и товарно-материальных ценностей	До 20%
11.4	За помощь в создании и изготовлении костюмов для представлений и праздников	До 40%
11.5	За увеличение объема работы в связи с подготовкой праздников и представлений	До 20%

5.2. Работникам в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) за качество выполняемых работ в размере **до 200 %** к должностному окладу (ставке заработной платы).

Основания для установления работникам надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке)

1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Образовательной организации)	до 5 %

5.3. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам и служащим в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам, занимающим должности, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, работающим в учреждении на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4.5 настоящего положения.

5.3.1. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

Выплаты стимулирующего характера могут быть уменьшены и сняты по следующим показателям:

1) Нарушения Правил внутреннего трудового распорядка
2) Нарушения санитарно-эпидемиологического режима
3) Нарушения правил техники безопасности и пожарной безопасности
4) Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей
5) Обоснованные жалобы родителей, нарушение педагогической этики
6) Халатное отношение к сохранности материально-технической базы
7) Халатное отношение к своим должностным обязанностям.
8) Наличие грубых ошибок во введении документации.

6. Порядок премирования

6.1. Единовременное премирование работников учреждения по итогам работы за календарный год и ежемесячное премирование фиксированной суммой производится на основании приказа заведующего при наличии экономии фонда заработной платы.

6.2. Предложения о размере премирования вносит заведующий и согласовывает на административном совещании.

6.3. Основными условиями премирования являются:

- Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка учреждения, четкое своевременное выполнение заданий, мероприятий;
- Отсутствие травматизма среди воспитанников;
- Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);
- Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов;

6.4. При определении размера премии учитываются следующие показатели:

- Проявление творчества, инициативы;
- Активное участие в методических или общественных мероприятиях, проводимых в ДОО;
- Победа или получение призовых мест воспитанниками в конкурсах, соревнованиях, организуемых как в ДОО так и за его пределами (район, республика);
- Победа или получение призовых мест работниками в различных конкурсах, соревнованиях, организуемых как в ДОО так и за его пределами (район, республика);
- Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса;
- Плодотворное творческое взаимодействие с родителями.

6.5. Размеры премии работникам могут быть уменьшены по причине:

- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- Халатное отношение к материально-технической базе;
- Нарушение работником педагогической этики;
- За невнимательное и грубое отношение к воспитанникам.

6.6. Вознаграждение работникам не выплачивается полностью при:

- Неоднократном нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- Систематическом нарушении трудовой дисциплины;
- Недобросовестном отношении к работе.

Премиальные выплаты по итогам работы		
1.	**Все члены коллектива**	
1.1	Премирование к профессиональному празднику – Дню воспитателя и всех дошкольных работников.	до 2000 руб. или до 20 %
1.2	Премирование к юбилейной дате – 50 лет.	до 3000 руб.
1.3	Премирование при увольнении в связи с выходом на пенсию, проработавшим в бюджетной сфере по основной занимаемой должности и по основному месту работы:	До 3000 руб.

	Свыше 10 лет	
1.4	Премирование за творческий подход и высокое качество работы за месяц, квартал, учебный год.	до 1000 руб. или до 25 %

7. Показатели и размер материальной помощи

Материальная помощь выплачивается работникам ДОУ в размере до 3 000 рублей.

Материальная помощь выплачивается работникам ДОУ в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- в случае смерти близких родственников сотрудника (родители, супруг(а), дети);
- при несчастных случаях (авария, травма), в случае пожара и гибели имущества;
- в случае длительного лечения работника (2 и более месяцев).

Лицам, не проработавшим полный расчетный период, может быть оказана материальная помощь за проработанное время.

Материальная помощь выплачивается всем категориям работников ДОУ в течение календарного года при наличии экономии фонда оплаты труда.

Настоящее Положение вступает в силу с 01.09. 2017 года и действует до замены его новым или отмены общим собранием трудового коллектива в связи с противоречиями и изменениями

Изменения внесены на общем собрании трудового коллектива 03.07.2018 года (протокол № 3 от 03.07.2018 г.)