

Принято

на заседании Общего собрания
работников учреждения
МБДОУ детский сад № 6 «Светлячок»
Протокол № 2
от «27» апреля 2022 г.

Утверждаю

Заведующий
МБДОУ детский сад № 6 «Светлячок»
А.С. Царькова
Приказ №62-осн. от «28» апреля 2022г.

С учетом мотивированного мнения профсоюзного органа

Председатель профсоюзной организации
МБДОУ детский сад № 6 «Светлячок»
Домничева М.П.
Протокол № 1
от «27» апреля 2022 г.

**Царькова
Анастасия
Сергеевна**

Подписано цифровой подписью:
Царькова Анастасия Сергеевна
DN: cn=Царькова Анастасия
Сергеевна, o=МБДОУ детский сад
№ 6 "Светлячок", ou,
email=dostizenie78@mail.ru, c=RU
Дата: 2022.04.27 09:19:08 +03'00'

Положение

о системе оплаты труда работников МБДОУ детский сад № 6 «Светлячок»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Ковровского района детский сад № 6 «Светлячок» (далее - Положение) разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования», утвержденном Постановлением администрации Ковровского района от 18.08.2016 № 607, Соглашением между департаментом образования Владимирской области и обкомом профсоюза работников народного образования и науки РФ на период 2017-2020 гг.

1.2. Система оплаты труда (далее - СОТ) работников МБДОУ детский сад № 6 «Светлячок» (далее - ДОУ) устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества педагогического труда;
- уровня реального содержания заработной платы работников учреждения;
- мотивации педагогических и руководящих работников к качественному результату труда.

1.3. СОТ ДОУ принимается на общем собрании работников учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа работников и утверждается приказом заведующего ДОУ.

1.4. Заработная плата работников ДОУ не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов),

базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.5. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника ДООУ, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.6. Размеры базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы для всех групп должностей, повышающие коэффициенты устанавливаются Учредителем.

1.7. Должностной оклад, ставка заработной платы работника учреждения (за исключением заведующего, заместителя заведующего) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, последовательно умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;

- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;

- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

1.8. Должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно Постановлению администрации Ковровского района.

1.9. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.10. Фонд оплаты труда работников ДООУ формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательному учреждению из областного и районного бюджетов, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников учреждений.

2.1. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается заведующим ДООУ с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

2.3. Учебная нагрузка педагогам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников.

3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы работников ДООУ устанавливаются Учредителем.

3.2. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.3. За время работы в периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты, оплата за это время не производится.

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

3.5. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профиля работы на основании приказа заведующего.

3.6. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата.

3.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников.

Часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- дежурствами в Учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях обеспечения порядка и безопасности.

4. Выплаты компенсационного характера.

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

4.2. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда;

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

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются Порядком установления компенсационных выплат работникам МБДОУ детский сад № 6 «Светлячок» (приложение № 2 к настоящему Положению) и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5. Выплаты стимулирующего характера.

5.1. Работникам ДООУ в целях стимулирования их к достижению высоких результатов труда, а также поощрения за качественно выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

5.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ детский сад № 6 «Светлячок» (приложение № 3 к настоящему положению) в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

5.3. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

5.4. Выплаты стимулирующего характера заведующему ДООУ устанавливает Учредитель.

6. Оплата труда заведующего.

На руководителей учреждений распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается учредителем.

На период действия дисциплинарного взыскания выплаты стимулирующего характера прекращаются.

7. Оплата труда заместителей руководителей учреждений.

На заместителей руководителей учреждений распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

8. Иные выплаты.

8.1. Работникам может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника и Положения о материальной помощи (Приложение №4 к настоящему Положению), утвержденного заведующим с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда.

8.2. Работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) и чья месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

8.3. Премирование работников производится на основании Положения о премировании работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Ковровского района детский сад № 6 «Светлячок» (Приложение №5 к настоящему Положению), утвержденного заведующим с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда.

9. Порядок определения уровня образования.

9.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех, когда это особо оговорено).

9.2. Требования к уровню образования, определенные в разделе «Требования квалификации по разрядам оплаты» тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего профессионального или высшего образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

9.3. Педагогическим работникам, получившим диплом установленного образца о высшем образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим работникам, получившим диплом установленного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома установленного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностного оклада, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Наличие у работников диплома установленного образца о неполном высшем образовании права на установление должностного оклада, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

9.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, педагогических институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педучилищ (колледжей) и музыкальных училищ (колледжей), работающим в ДОУ, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

9.5. Учителям - логопедам, учителям-дефектологам, должностные оклады, ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома установленного образца о высшем образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

- окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом установленного образца о высшем образовании.

9.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы).

10. Порядок определения стажа педагогической работы.

10.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. В случае утраты трудовой книжки подтверждение педагогического стажа осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.2. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии подпунктом 19 пункта 1 статьи 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29.10.2002 № 781, в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 16.07.2014 № 665.

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

МЕТОДИКА
РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Схема расчета должностных окладов руководителей, заместителей руководителя учреждений.

1.1. Должностной оклад руководителей учреждений, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемых ими учреждений и составляет не более 2 размеров указанной средней заработной платы.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы с учетом объема учебной нагрузки и выплаты стимулирующего характера работников учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

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

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

1.2. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы с учетом объема учебной нагрузки 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 руководителя учреждения.

1.3. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается 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.

1.4. 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, т.е. 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 учета рабочего времени работников.

Работник (за исключением педагогических работников), работающий в учреждении на одной, более одной ставках (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

1.5. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) 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, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

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

1.6. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

1.7. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

1.8. При создании новых муниципальных учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников всего персонала учреждений для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется учредителем.

2. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих.

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п.5 настоящей Методики).

Таблица № 1

Учебно - вспомогательный персонал.

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	1,0	младший воспитатель

Таблица № 2

Специалисты и служащие.

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0	секретарь
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	1,11	Заведующий складом

3. Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников.

Базовый оклад умножается на повышающие коэффициенты:

- коэффициент уровня образования;
- коэффициент стажа работы;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п.5 настоящей Методики).

Таблица № 4

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Педагогические работники
	Высшее образование	1,07

Коэффициент уровня образования	Среднее специальное образование	1,0
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	1,2
	Стаж работы от 10 до 15 лет	1,15
	Стаж работы от 5 до 10 лет	1,1
	Стаж работы от 2 до 5 лет	1,06
	Стаж работы от 0 до 2 лет	1,0
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория: первая категория высшая категория	1,80 2,16

Таблица № 5

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	1,0	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель
2 квалификационный уровень	1,02	Педагог дополнительного образования, социальный педагог
3 квалификационный уровень	1,03	педагог-психолог
4 квалификационный уровень	1,05	старший воспитатель, тьютор, учитель-дефектолог, учитель-логопед, воспитатель

4. Схема расчета должностных окладов работников рабочих профессии.

Базовый оклад умножается на:

- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (п.5 настоящей Методики).

Таблица № 6

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0-1 квалификационный разряд;	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в

	1,04- 2квалификационный разряд; 1,09- 3квалификационный разряд	соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее-ОКПДТР)
2 квалификационный уровень	1,142	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0-4 квалификационный разряд; 1,11-5 квалификационный разряд;	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», ОКПДТР
2 квалификационный уровень	1,23-6 квалификационный разряд; 1,35-7 квалификационный разряд;	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», ОКПДТР
3 квалификационный уровень	1,49	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства», ОКПДТР
4 квалификационный уровень	1,63-1,79	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы

5.Повышающий коэффициент специфики.

Повышающий коэффициент специфики - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы) специалистов, служащих, педагогических работников, работников рабочих профессий.

Таблица № 7

Перечень условий применения повышающего коэффициента специфики	Размеры повышающего коэффициента специфики
1	2
1. За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья или классы, группы для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении (в том числе группы инвалидов и лиц с ограниченными возможностями), работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	1,2
2. Специалистам психолого-педагогических комиссий и медико – педагогических комиссий, логопедических пунктов	1,2
3. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	1,2
4. Педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений и дошкольных групп общеобразовательных учреждений	1,1
9. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации до прохождения ими аттестации (но не более 2 лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет):	
- с высшим образованием (диплом с отличием)	1,8
- с высшим образованием	1,7
- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)	1,7
- со средним профессиональным образованием	1,6
10. Заведующим производством (шеф – поварам), поварам за работу в образовательной организации.	3
12. Младшим воспитателям в образовательных организациях, реализующих программы дошкольного образования, за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привитие им санитарно – гигиенических навыков.	2,3

В случаях, когда работникам предусмотрено применение повышающего коэффициента специфики по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому коэффициенту специфики.

**Положение о порядке установления компенсационных выплат
работникам МБДОУ детский сад № 6 «Светлячок».**

1. Общие положения.

1.1. Компенсационные выплаты работникам учреждения устанавливаются за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей и работу, производимую в особых условиях, за которую Трудовым Кодексом РФ предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных условиях труда, отклоняющихся от нормальных).

1.2. Перечень дополнительных видов работ устанавливается на основе и в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками по должностям работников Учреждения и с учетом потребности Учреждения.

1.3. Компенсационные выплаты устанавливаются на учебный год приказом руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

1.4. Компенсационные выплаты могут быть отменены в случае:

а) окончания срока их действия;

б) окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты;

в) письменного отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;

г) длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем, не могли быть осуществлены дополнительные работы, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;

д) ухудшение качества работы или невыполнение работником возложенных на него обязанностей;

е) по другим причинам, признанным существенными для принятия решения об отмене компенсационных выплат.

Решение об отмене компенсационных выплат принимает администрация Учреждения и оформляется приказом руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

2. Перечень компенсационных выплат.

2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Запись об установлении такого рода выплат заносится в трудовой договор с работником.

2.2. Оплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания,

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

Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах утвержденного лимита фонда оплаты труда Учреждения на текущий финансовый год с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3. Оплата за сверхурочную работу.

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

2.4. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, является сверхурочной работой и оплачивается в соответствии с п. 3.4.

2.5. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Каждый час работы в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

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

Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Ковровского района детский сад № 6 «Светлячок» (далее по тексту Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», на основании Постановления Главы Ковровского района от 18.08.2016 г. № 607 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования»,

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 6 «Светлячок» (далее по тексту МБДОУ детский сад № 6 «Светлячок»), устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников, принимается общим собранием работников МБДОУ детский сад № 6 «Светлячок», согласовывается с профсоюзной организацией МБДОУ детский сад № 6 «Светлячок», утверждается и вводится в действие приказом заведующего.

1.3. Настоящее Положение регулирует:

- дифференцированный подход к определению доплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы, непосредственно не входящей в круг должностных обязанностей работников, за которые им установлены ставки заработной платы;

- установление выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, выплаты за стаж непрерывной работы, успешное выполнение наиболее сложных работ.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МБДОУ детский сад № 6 «Светлячок» в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.5. Выплаты устанавливаются как основным работникам, так и совместителям, выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

1.6. Фонд стимулирования работников МБДОУ детский сад № 6 «Светлячок» формируется на основе фиксированной стимулирующей части фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда.

1.7. 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, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются премии и выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.

1.8. Распределение выплат стимулирующего характера работникам (кроме руководителя) по результатам труда производится комиссией по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемой приказом заведующего.

1.9. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников МБДОУ детский сад № 6 «Светлячок» в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией МБДОУ детский сад № 6 «Светлячок» перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

1.10. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее трех человек. В состав Комиссии включаются:

председатель первичной профсоюзной организации – председатель Комиссии;
члены коллектива, включённый в состав Комиссии путём выборов.

1.11. Срок данного положения не ограничен.

Данное Положение действует до принятия нового.

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. В целях повышения качества деятельности работников МБДОУ детский сад № 6 «Светлячок» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей;
- надбавки за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда;
- выплату с учетом нагрузки выпускникам учреждений профессионального образования, обучающихся по очной форме, поступившим на работу в учреждение до прохождения ими аттестации (но не более 3 лет):

с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) – 35%

с высшим профессиональным образованием – 30%

со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) – 30%

со средним профессиональным образованием -25%.

2.2. Фонд стимулирования МБДОУ детский сад № 6 «Светлячок» (при его наличии) распределяется на стимулирующие постоянные выплаты, стимулирующие разовые выплаты (по баллам).

3. Порядок установления размера стимулирующих выплат (доплат, надбавок)

3.1. Стимулирующие постоянные доплаты выплачиваются:

- за ведение официального сайта МБДОУ детский сад № 6 «Светлячок» в размере 1000 рублей к окладу ежемесячно;
- за ведение электронной автоматизированной системы «Барс» МБДОУ детский сад № 6 «Светлячок» в размере 1000 рублей к окладу ежемесячно;
- руководство инновационной площадкой МБДОУ детский сад № 6 «Светлячок» в размере 2000 рублей к окладу ежемесячно;
- за интенсивность и сложность труда, связанную с внедрением образовательных программ нового поколения, инновационных технологий в размере 1000 рублей к окладу ежемесячно;

- за оформление документации по родительской оплате (оформление табелей посещения, сверка родительской платы, выдача уведомлений при задолженности) в размере МБДОУ детский сад № 6 «Светлячок» в размере 1000 рублей к окладу ежемесячно;
- выплаты за работу с детьми из социально-неблагополучных семей от 10 до 20 % ежемесячно;
- за ведение документации по питанию ДОУ в размере в размере 1000 рублей к окладу ежемесячно;
- за обеспечение безопасности ДОУ в размере в размере 1000 рублей к окладу ежемесячно;
- за дежурство в праздничные и выходные дни в размере от 10 до 50 % рублей к окладу ежемесячно;
- за оформление документации по ведению воинского учета в размере 1000 рублей к окладу один раз в квартал;
- за оформление документации по ведению ГО, ЧС и пожарной безопасности в размере 1000 рублей к окладу ежемесячно;
- за оформление документации по охране труда и технике безопасности в размере 1000 рублей к окладу один раз в квартал;
- за оформление документации по антитеррористической защищенности объекта в размере 1000 рублей к окладу один раз в квартал;
- за ведение документации по перевозке пассажиров и иных лиц автобусами в размере 2000 рублей к окладу ежемесячно;
- за организацию работы с детьми- инвалидами, детьми с ОВЗ 20 % к окладу ежемесячно;

3.2. Стимулирующие постоянные выплаты устанавливаются приказом руководителя и носят постоянный характер и выплачиваются в течение всего года или учебного года в числовом или % значении.

3.3. Стимулирующие разовые выплаты устанавливаются по итогам каждого месяца на основе балльной системы.

3.4. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самооценки деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников МБДОУ детский сад № 6 «Светлячок», представленных в Приложении № 1 к настоящему Положению.

3.5. Работники предоставляют в Комиссию материалы самооценки деятельности по установленным критериям не позднее 05 числа текущего месяца. Подсчёт баллов проводится по результатам самооценки каждого работника с последующим обсуждением Комиссией.

3.6. Подсчет баллов за отчетный период производится по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.

3.7. Баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов), суммируются. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату поощрительных надбавок, запланированных на один месяц, за минусом постоянных доплат, производимых по приказам заведующего МБДОУ детский сад № 6 «Светлячок», делится на общую сумму баллов, набранную работниками МБДОУ детский сад № 6 «Светлячок».

В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается

размер стимулирующих выплат каждому работнику за отчетный период. По результатам самооценки каждого работника и своего заключения Комиссия составляет итоговый оценочный лист и принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава.

3.8. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

3.9. Председатель Комиссии до 07 числа каждого месяца предоставляет протокол заседания для согласования заведующему МБДОУ детский сад № 6 «Светлячок» и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

3.10. На основании протокола Комиссии заведующий МБДОУ детский сад № 6 «Светлячок» в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

3.11. Критерии оценки результативности и количество баллов по каждому критерию устанавливается МБДОУ детский сад № 6 «Светлячок» самостоятельно и отражаются в Приложении.

3.12. Перечень критериев может быть дополнен или изменен по предложению сотрудников МБДОУ детский сад № 6 «Светлячок» не чаще 1 раза в год.

4. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат и надбавок)

4.1. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка (конфликтные ситуации с участниками воспитательно - образовательного процесса) и Устава МБДОУ детский сад № 6 «Светлячок», наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью при несоблюдении пропускного режима и антитеррористической защищенности объекта;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения.

5. Заключительные положения

5.1. Заведующий детского сада, 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 месяц.

5.2. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий детского сада может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

к Положению о порядке установления выплат
стимулирующего характера работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 6 «Светлячок» Ковровского района

Критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников

Критерии	Показатели		Допустимое количество баллов
Общие показатели:	1	Участие в общественной жизни ДООУ. Работа в органах самоуправления.	До 5
	2	Условия труда, связанные с отклонениями от нормы - превышение плановой наполняемости группы	До 5
	3	Посещаемость детьми группы не ниже: 80 – 89 % 90 – 94 % 95 – 100 %	1 2 3
	4	Работа, не входящая в круг обязанностей: - благоустройство территории детского сада - озеленение территории детского сада - мелкий косметический ремонт помещений - устранение последствий аварий - оформление помещений ДООУ - за сопровождение детей в детский сад (автобусом д/с) - покос травы, очистка крыш от снега и др. - работа в составе оргкомитетов, жюри конкурсов, экспертных групп, аттестационных комиссий и т.д. - оснащение педагогического процесса (изготовление костюмов, декораций для праздников и развлечений; оборудования и т.д.)	до 10
	5	Подготовка документов на ПМПК (за одного ребенка)	1
	6	Высокий уровень подготовки группы к новому учебному году, в том числе ремонт и оформление группы, изготовление новых пособий (1 раз в год)	до 10
	7	Положительная динамика развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной образовательной программы дошкольного образования	до 5
	8	Подготовка детей к конкурсам районного и регионального уровня (в период подготовки)	3
Качество воспитательно-образовательного процесса:	9	Высокая результативность участия в детских конкурсах, фестивалях, выставках (призовые места) муниципальный уровень:	
		1 место	3
		2 место	2
		3 место	1
областной уровень:			
1 место	6		
2 место	5		
3 место	4		
федеральный уровень:			

		1 место	9
		2 место	8
		3 место	7
	10	Активность в работе с социумом (школой, библиотекой, и.т.д)	3
	11	Работа по улучшению предметно-развивающей среды группы по критериям:	
		- эстетичность	1
		- соблюдение СанПиН	1
		- соответствие комплексно - тематическому планированию	1
		- изготовление игрового и учебного оборудования	3
	12	Качественное состояние развивающей среды прогулочного участка (1 раз в квартал):	
		- эстетичность	1
		- безопасность	1
		- соответствие возрасту	1
	- оригинальность	1	
13	Интенсивность и напряженность работы: (подготовка к утренникам, участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения, качественная подготовка и участие в праздниках и развлечениях не на своей группе)	до 5	
Взаимодействие с родителями:	14	Высокий уровень взаимодействия с семьями воспитанников:	
		- проведение открытых просмотров НОД	3
		- за эффективную работу по ликвидации родительской задолженности	5
		- привлечение родителей к участию в воспитательно - образовательном процессе, благоустройству групповых помещений, прогулочных участков	3
	- привлечение родителей к участию в развлечениях, спортивных праздниках, утренниках.	3	
Инновационная деятельность:	15	Публикация материала на сайте ДООУ (не менее 1 раза в месяц)	5
	16	Использование метода проектов в работе.	3
	17	Участие в экспериментальной работе, разработка авторских программ, методик.	5

Профессиональный рост, профессиональная реализация:	18	Профессиональная активность педагога, в том числе: - фиксированное участие (выступление) в работе педсоветов, педагогических часов, творческих групп, связь со СМИ, личное участие в конференциях и т.д. - проведение открытых занятий, мастер-классов, выступления на конференциях, семинарах на уровне ДОУ на муниципальном уровне на региональном на федеральном - участие в конкурсах профессионального мастерства на уровне ДОУ на муниципальном уровне на региональном на федеральном - обобщение и презентация педагогического опыта на уровне ДОУ на муниципальном уровне на региональном на федеральном	3 3 5 7 10 3 5 7 10 3 5 7 10
	19	Продуктивное участие в реализации системы методической работы ДОУ: ведение документации, систематизация и разработка методических материалов	до 10
	20	Работа в творческих группах ДОУ (по разработке образовательной программы, годового плана, проектов, перспективного планирования, Программы развития МБДОУ и др.)	до 10
	21	Повышение квалификации в течении рассматриваемого периода	до 10
	22	Наличие личных публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта - на муниципальном уровне - на областном уровне - на федеральном уровне	5 7 10
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			175

Критерии оценки и результативности и качества работы административно - обслуживающего персонала

Критерии	Показатели		Допустимое количество баллов
	1	Участие в проведении праздников, развлечений для детей	До 5
	2	Условия труда, связанные с отклонениями от нормы - превышение плановой наполняемости группы - работа с детьми, имеющими нарушения здоровья, развития (исключая нарушения, за которые предусмотрены компенсационные выплаты), работа в период адаптации на группах раннего возраста и пр.	до 5
	3	Работа без больничных листов (за квартал)	до 3
	4	- Активное участие в общественных мероприятиях (уборках, субботниках и пр.).	до 5
	5	Работа, не входящая в круг обязанностей: - благоустройство территории детского сада - озеленение территории детского сада - мелкий косметический ремонт помещений - обслуживание копировальной и множительной техники - устранение последствий аварий - оформление помещений ДОУ - покос травы, очистка крыш от снега, сопровождение при проведении экскурсий и др. - оснащение педагогического процесса (изготовление костюмов, декораций для праздников и развлечений; оборудования и т.д.)	до 10
	6	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций	до 5
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		33

Утверждаю:
Заведующий
МБДОУ детский сад
№ 6 «Светлячок»
А.С. Царькова

Оценочный лист

Фамилия, Имя, Отчество

за _____ 20 ____ года

№ критерия	Самооценка		Решение комиссии	
	Баллы	Основание	Баллы	Основание
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
Итого				

Положение о материальной помощи

I. Общие положения

1.1 Положение об оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Ковровского района детский сад № 6 «Светлячок» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников МБДОУ детский сад № 6 «Светлячок» и определяет условия, размер и порядок выплаты материальной помощи работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 6 «Светлячок» (далее – Учреждение).

1.2 Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников Учреждения и утверждается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.3 Действие Положения распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству (внешнее).

1.4 Под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.5 Выплата материальной помощи производится с целью социальной поддержки работников Учреждения.

1.6 Размеры и выплата материальной помощи не зависят от стажа работы в Учреждении.

1.7 Материальная помощь выплачивается из фонда оплаты труда.

1.8 Оказание материальной помощи работникам Учреждения есть право, а не обязанность администрации и зависит от финансового состояния Учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер материальной помощи.

II. Основания и размеры материальной помощи

2.1 При наличии средств в фонде оплаты труда работникам Учреждения может оказываться материальная помощь:

2.1.1 в случае утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (квартирная кража) при предоставлении справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.) до 10000 рублей;

2.1.2 в случае тяжелого материального положения сотрудника до 5000 рублей;

2.1.3 при наступлении особых случаев (при предоставлении документов, подтверждающих наступление особых случаев):

1) смерть работника Учреждения или его близких родственников (муж, жена, дети, родители) – в размере до одного должностного оклада (при предоставлении копии свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные связи) до 5000 рублей;

2) необходимость дорогостоящего лечения или длительная болезнь работника учреждения – в размере до одного должностного оклада в год (при предоставлении

соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов) до 5000 рублей.

3) в связи с бракосочетанием в размере до одного должностного оклада до 10000 рублей.

III. Порядок оказания материальной помощи

3.1 Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику единовременной материальной помощи является заявление работника на имя руководителя Учреждением с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

3.2 В связи со смертью самого работника Учреждения материальная помощь выплачивается родственникам умершего работника (супругу(е), детям или родителям) по их заявлению при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т. д.).

3.3 Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается руководителем Учреждением в соответствии с настоящим Положением.

3.4 Оказание материальной помощи работнику оформляется приказом руководителя Учреждения.

IV. Заключительные положения

4.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения руководителем Учреждения.

4.2 Изменения и дополнения к Положению принимаются решением общего собрания работников Учреждения и утверждаются руководителем Учреждения.

4.3 После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

Положение о премировании работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение составлено в соответствии с Налоговым и Трудовым кодексом РФ для установления порядка и условий премирования сотрудников и является локальным нормативным актом

Настоящее Положение разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Ковровского района детский сад № 6 «Светлячок» (Далее – Учреждение) в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

- Федеральным Законом от 29.12.2012г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Трудовым кодексом РФ.

- Уставом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 6 «Светлячок» Ковровского района, утвержденного распоряжением администрации Ковровского района от 20.04.2015 г. № 174-р.

1.2. Настоящее положение вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников Учреждения, обеспечения высокого качества предоставления муниципальных услуг.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.4. Под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх оплаты труда, включающей оклад и надбавки, установленные штатным расписанием Учреждения.

1.5. Выплата премии является мерой поощрения работника за эффективный и добросовестный труд, личный вклад в успешное выполнение производственных задач, стоящих перед Учреждением.

1.6. Премирование осуществляется из фонда оплаты труда работников Учреждения.

2. Виды, порядок и условия премирования

2.1. Премирование работников производится на основании приказа, заведующего Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Ковровского района детский сад № 6 «Светлячок».

2.2. Виды премирования:

- объявление благодарности в приказе заведующего Учреждением;

- награждение почётной грамотой Учреждения;

- внесение благодарности в трудовую книжку работника;

- награждение денежной премией;

- ходатайство о награждении Почётной грамотой Администрации Ковровского района;

- ходатайство о награждении почётной грамотой министерства Образования РФ;

- ходатайство о награждении нагрудным знаком «Почётный работник общего образования РФ»;

- ходатайство о присвоении почётного звания.

2.4. Единовременные премиальные выплаты назначаются:

К юбилейным датам (55,60,65,70 лет) при достижении работником юбилейных дат. Размер премии составляет до 5000 рублей

К общероссийским государственным и профессиональным праздникам. Размер премии составляет до 10000 рублей

В связи с уходом на заслуженный отдых. Размер премии составляет до 5000 рублей

2.5. Премирование работников Учреждения проводится при наличии средств в фонде оплаты труда.

2.6. Вид и размер премирования работников осуществляет заведующий Учреждением, предварительно согласовав их с профсоюзным комитетом МБДОУ детский сад № 6 «Светлячок».

2.7. Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, чёткое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;

- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;

- отсутствие случаев травматизма воспитанников;

- отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей);

- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

2.8. Премия не выплачивается:

- работникам Учреждения при систематическом нарушении трудовой дисциплины (опоздания на работу, прогулы и т. д.) неисполнении или исполнении не в полной мере функциональных обязанностей, некачественное выполнение работы, приведение к сбою в работе всего трудового коллектива.

3. Заключительные положения.

3.1. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся Общим собранием работников Учреждения и принимаются на его заседании.

3.2. Срок действия положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

3.3. Настоящее Положение может быть отменено только Общим собранием работников Учреждения.