**ПРИЛОЖЕНИЕ №1**

к **ПОЛОЖЕНИЮ**

о системе оплаты труда

работников МДОБУ

детский сад №44

МО Кореновский район

ПОЛОЖЕНИЕ

о размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих, компенсационных выплат в МДОБУ детский сад № 44 МО Кореновский район

**1. Общие положения.**

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

* Трудовым кодексом Российской Федерации,
* Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании»;
* Постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 21.11.2008 № 1438 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования Кореновский район» (с изменениями и дополнениями);
* Постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 20.11.2008 № 1418 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кореновский район», (с изменениями и дополнениями);
* Постановлением главы муниципального образования Кореновский район от 02.07.2014 № 1063 «О введении и об условиях осуществления доплат педагогическим работникам дошкольных муниципальных образовательных организаций муниципального образования Кореновский район»;

Стимулирующая часть фонда оплаты труда (вознаграждения) предназначается для усиления мотивации педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс в создании условий и повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий. В процедуре установления стимулирующих выплат участвует совместная комиссия по распределению выплат с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1. **Порядок и условия установления выплат**

**стимулирующего характера.**

Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс в муниципальном дошкольном образовательном бюджетном учреждении детский сад №44 муниципального образования Кореновский район (далее – Учреждение). Стимулирующая часть фонда оплаты труда (вознаграждения) предназначается для усиления мотивации педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс в создании условий и повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, индивидуальных достижений обучающихся. В процедуре установления стимулирующих выплат участвует совместная комиссия по распределению выплат с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Для педагогического персонала не осуществляющего учебный процесс,административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала положение вводится в целях создания условий и повышении качества образовательного и воспитательного процесса развития творческой активности и инициативы, снижения текучести кадров и направлено на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности Учреждения по реализации уставных целей.

 В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- стимулирующая надбавка за выслугу лет;

- стимулирующая выплата отдельным категориям работников;

- стимулирующие выплаты педагогическим работникам.

1**. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу),** ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

 Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на период установления квалификационной категории.

1.1.**Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, за почетное звание**устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин:

-0,075- за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный».

1. **Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы**
	1. Педагогическим работникам стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения** | **Критерии оценки** | **Баллы** |
| **1** | **2** | **3** |
|  ***Личный вклад в повышение качества образования:*** |
| **1**.Участие в профессиональных конкурсах.**2**.Участие в творческих конкурсах, выставках. | Грамота, диплом, благодарность, сертификат,приказ,справка | Федеральный уровень- 20Региональный уровень – 15Муниципальный уровень - 10Уровень ДОУ- 5 |
| **3**.Наличие публикаций в периодической печати. | Экземпляр публикации,сертификат, диплом | Федеральный уровень- 15Региональный уровень – 10Муниципальный уровень - 5 |
| **4**.Размещение методических, дидактических материалов в сети интернет. | Скриншот страницы сайта | 5 |
| **5.**Наличие действующего образовательного сайта педагога. | Скриншот страницы сайта | 5 |
| **6**.Активное участие в мероприятиях ДОУ, направленных на реализацию задач годового плана: выступление на педсоветах, семинарах, круглых столах, педагогических часах, проведение мастер-классов. | Факт проведения, приказ, конспект, справка | ДОУ - 5 |
| **7.**Организация стабильного повышения профессионального мастерства педагогических работников, квалификационного уровня. | Наличие квалификационной категории,сертификата участника | Высшая – 20;1 категория – 10; |
| **8.** Качественная разработка и исполнение необходимой учебно-методической документации. | По факту до 25 числа каждого месяца | 5 |
| **9.**Качественное, своевременное достоверное ведение документации и отчетности. | Анализ документации педагогов | 2 |
| **10.** Подготовка детей к конкурсам, фестивалям, соревнованиям. | Грамота, диплом, благодарность | Региональный уровень – 15Муниципальный уровень - 10ДОУ - 5 |
| **11.**Систематическое использование в работе с детьми ЦОР. | Контроль старшего воспитателя, справка |  5 |
| **12.**Реализация дополнительных образовательных программ через дополнительные платные услуги. | Договор на оказание услуг, факт проведения | 5 |
| **13.**Распространение педагогического опыта. | Наличие сертификата, отзыва | 10 |
| **14.**Участие в РМО с педагогическими наработками, проведение НОД. | Факт участия, справка, конспект | 10 |
| **15.**Подготовка педагогов у участию в РМО. | По факту | 5 |
| **16.**Оказание помощи педагогам в организации и проведении НОД. | По факту | 5 |
| **17.**Качественная разработка сценариев праздников. | Конспект сценария | 3 балла за один сценарий |
| **18.**Качественное проведение утренников. | Конспект, справка | Высокий. -5, средний -4 |
| **19.**Помощь в подготовке и проведении утренников. | По факту | 2 |
| **20.**Качественное проведение музыкальным руководителем утренников, подбор разнообразного музыкального материала, постановка современных танцев. | Факт проведения, справка | За один возраст -3 |
| **21.**Результативность взаимодействия с педагогами ДОУ, подбор музыкального материала и обеспечение музыкального сопровождения во всех видах деятельности детей. | По факту | 5 |
| **22.**Изготовление мультимедийных игр. | Наличие, рецензия | 5 |
| **23.**Качественное изготовление дидактических игр, дидактических пособий, применяемых в образовательной деятельности. | Наличие игр, пособий | 3 |
| **24.**Качественная работа по самообразованию. | Наличие документов по выполнению плана самообразования | 5 |
| **25.**Участие в проектной деятельности. Разработка, реализация, защита проекта. | План, материалы по проектной деятельности | 5 |
| **26.**Активное участие в праздниках в качестве актеров.роль 1-го плана, роль 2-3 плана | Факт участия | 53 |
| **27.**Оформление холлов ДОУ: стенды, выставки, поделки, картины, сезонность. | Факт оформления | 2 |
| **28.**Работа и наставничество с молодыми специалистами. | План работы | 5 |
| **29.**Качественная работа в статусе руководителя методического объединения муниципального образования. | Приказ УО о назначении, план работы, протоколы | 10 |
| **30.**Работа педагогов в творческих группах, оформление документации. | Приказ о создании творческой группы, план работы | 52 |
| **31.**Работа с педагогами по выявлению их творческих способностей, сопровождение педагогов в подготовке к мероприятиям, конкурсам. | Факт участия | 10 |
| **32.**Организация аттестации педагогов, помощь педагогам в оформлении документации для аттестации. | По факту | 5 |
| **33.**Качественное обеспечение контрольных функций**.** | Анализ документации | 5 |
| **34.**Участие педагогов в культурно-досуговых муниципальных (обще станичных) мероприятиях. | Факт участия | 5 |
| **35.**Своевременное предоставление отчетности в ИМЦ, УО. | По факту | 5 |
| **36.**Качественная, систематическая работа на экологической тропе ДОУ. | Факт работы | 3 |
| **37.** Ведение сайта учреждения. | Своевременность заполнения | 5 |
| **38.**Посещаемость детей. | Результаты мониторинга | Выше 80% - 10 |
| **39.**Участие в инновационной и экспериментальной деятельности. | Приказ, план работы, сертификат | 10 |
| **40.**Работа педагогов в качестве члена жюри, члена экспертной группы | По факту, справка | Региональный уровень – 20Муниципальный уровень - 15ДОУ - 5 |
| **41.**Участие в смотрах-конкурсах. | Диплом, грамота, сертификат | Участие -11 место – 52 место -43 место -3 |
| **42.**Возрастная трудность (1 младшая, 2 младшая группы) | По факту работы | 5 |
| **43.**Портфолио педагога. | По факту | 5 |
| **44.**Выполнение общественно-значимой деятельности: взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, субботники в нерабочее время, косметический ремонт. | По факту | 355 |
| **45.**Своевременноевыполнение поручений. | По факту | 2 |
| **46.**Активное участие в жизни-учреждения,-поселения-района | Факт участия | 123 |
| **47.**Разработка Положений, разработка и эффективная реализация ООП учреждения, разработка Программы летней оздоровительной работы. | Анализ, наличие разработок | Муниципальный уровень -10Уровень ДОУ -5 |
| **48.**Систематическое применение здоровье сберегающих технологий. Организация, разучивание и проведение подвижных игр (в т.ч. на прогулке). Дни здоровья, досуги, праздники, развлечения. | Оперативный контроль ст. медсестройст. воспитателемфакт проведения,фотоотчет | Низкая заболеваемость – 5;систематичность проведения – 3 |
| **49.** Своевременное и качественное ведение компьютерного банка данных детей, охваченных различными видами контроля: подача документов в пенсионный фонд (дети, сотрудники), работа с документами по обработке персональных данных сотрудников ДОУ. | Факт участияотчёт, ведомость | 33 |
| **50.**Обеспечение взаимодействия педагогических работников с различными медицинскими и психолого-педагогическими службами. | Факт проведения | 5 |
| **51.**Применение современных технологий при создании развивающей среды (в группах и на участках). | Факт создания | 2 |
| **52.**Ведение документации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. | По факту | 5 |
| **53.**Участие в экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. | По факту | 3 |
| **54.**Молодым специалистам  | По факту | 5 |
|  ***Работа с родительской общественностью*** |
| **54.**Наличие годового плана работы с родителями. | План работы 1 раз в год на 1 сентября | 3 |
| **55.**Проведение родительских собраний с применением инновационных технологий. | Конспект собрания,отзывы, родителей, протокол собрания | 5 |
| **56.**Организация тематических выставок для родителей. | Фотоматериалы, конспекты, отзывы | 2 |
| **57.**Выпуск праздничных стенгазет. | Фотоматериалы | 2 |
| **58.**Организация выставок совместного творчества детей и родителей. | фотоматериалы | 2 |
| **59**.Проведение круглых столов, открытых занятий, презентаций, семинаров, мастер-классов. | Конспекты, отзывы, фотоматериалы | 5 |
| **60**.Отсутствие задолженности по родительской плате за ДОУ. | Отсутствие должников | 2 |
| **61**.Проведение совместных праздников, досугов, дней здоровья (проводятся воспитателями). | Фотоматериалы, отзывы | 5 |
| **62.**Подготовка и выступление на общих родительских собраниях. | По факту | 5 |
| **63.**Выпуск буклетов, памяток. | Наличие материала | 2 |

 Мониторинг и оценка результативной деятельности воспитателей детского сада (в дальнейшем Мониторинг и оценка) производится на основании итоговой оценочной ведомости, представляемой экспертной комиссией учреждения.

 Для определения стоимости одного балла месячный размер, отводимый на выплату стимулирующей части фонда оплаты труда, делится на общую сумму набранных баллов всех воспитателей детского сада. В результате получается стоимость (в рублях) одного балла.

Размер стимулирующих доплат каждого воспитателя определяется по формуле: стоимость 1 балла умножается на сумму баллов каждого воспитателя детского сада.

Корректировка стоимости 1 балла и размера стимулирующих доплат работникам производится ежемесячно или ежеквартально, или раз в полугодие, соответственно размеру стимулирующей части фонда оплаты детского сада и общего количества баллов, набранных воспитателями.

Протокол рассматривается на заседании совместной комиссии и профсоюзного комитета. После составления, подписания и согласования Протоколаиздаётсяприказ по детскому саду об установлении стимулирующих доплат для каждого воспитателя ежемесячно или ежеквартально, или раз в полугодие.

Выплаты утверждённыхстимулирующих доплат воспитателям производятся ежемесячно.

Апелляции работников не принимаются и не рассматриваются с момента издания приказа об установлении конкретных размеров стимулирующихдоплат.

* 1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается:

**2.2.1. за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик (обучение, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений наук, новых методов труда, высокие достижения в работе**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатели**  | **Критерии оценки** | **Размер выплат** |
| **1** | **2** | **3** |
| Повышение имиджа учреждения:* Организация, проведение и участие в открытых мероприятиях;
* Подготовка к новому учебному году;
* Общественная работа
 | Личный вклад, отсутствие замечаний, письменная благодарность  | 2558,00 руб. |
| За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения. | По факту | 458,00 руб. |
| За высокое качество проведения учебного процесса, применение современных технологий физического, духовного, патриотического воспитания | По факту | 1918,50 руб. |
| Поддержка благоприятного микроклимата в коллективе | По факту | 2500,00 руб. |

**2.2.2. за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатели**  | **Критерии оценки** | **Размер выплат** |
| **1** | **2** | **3** |
| За оперативность и качество результатов труда | По факту  | 2500,00 руб. |
| **Для должностей учебно-вспомогательного персонала**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатели**  | **Критерии оценки** | **Размер выплат** |
| **1** | **2** | **3** |
| ***Помощник воспитателя*** |
| За качественную организацию досуговой деятельности с детьми. | По факту  | 6456,00 руб. |
| Участвует в планировании и организации жизнедеятельности детей, проведении занятий, организуемых воспитателем. | По факту  | 6456,00 руб. |
| Системное соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе, содержание участка и оборудования в соответствии с нормами СанПиН | По факту  | 6456,00 руб.  |

 |

**2.2.3. за сложность и напряженность выполняемых работ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатели**  | **Критерии оценки** | **Размер выплат** |
| **1** | **2** | **3** |
| ***Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий***  |
| Оперативное и качественное выполнение заявок на устранение технических неполадок | Отсутствие замечаний  | 6553,00 руб. |
| Выполнение сезонных работ по благоустройству территории | По факту | 6553,00 руб. |
| ***Дворник*** |
| За работу, связанную с сезонными изменениями в природе. Устранение последствий при внештатных ситуациях. | По факту | 6650,00 руб. |
| ***Кладовщик*** |
| За содержание в чистоте кладовых помещений и холодильников. | По факту | 6553,00 руб. |

**2.2.4. за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатели качества,**  | **Критерии оценки** | **Размер выплат** |
| **1** | **2** | **3** |
| За ведения табеля учёта рабочего времени сотрудников, ведение табеля посещаемости детей. | По факту | 3000,00 руб. |
| Организация профсоюзной деятельности и работа председателя профсоюзного комитета | По факту | 1000,00 руб. |
| За ведение работы по охране труда | По факту | 1000,00 руб. |
| Изготовление и подготовка костюмов к детским утренникам. | По факту | 4447,00 руб. |

**Для должностей учебно-вспомогательного персонала**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатели**  | **Критерии оценки** | **Размер выплат** |
| **1** | **2** | **3** |
| ***Помощник воспитателя*** |
| За привитие культурно-гигиенических навыков самообслуживания детям | По факту | 6456,00 руб. |
| ***Делопроизводитель*** |
| За качественное, своевременное, достоверное ведение документации и отчетности. | По факту | 9553,00 руб. |

**Для должностей младшего обслуживающего персонала**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатели**  | **Критерии оценки** | **Размер выплат** |
| **1** | **2** | **3** |
| ***Повар*** |
| За переборку и сортировку овощей | По факту | 5758,00 руб. |
| ***Машинист по стирке и ремонту спецодежды*** |
| Своевременная и качественная уборка прилегающей территории к прачечной и площадки для сушки белья. | Качество выполнения | 5866,00 руб. |
| ***Кастелянша*** |
| Своевременная и качественная уборка территории, прилегающей к бельевой | Качество выполнения | 6553,00 руб. |
| ***Подсобный рабочий*** |
| За проведение ежедневных погрузочно-разгрузочных работ | По факту | 6553,00 руб. |

**Для должностей среднего медицинского персонала**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Показатели качества, интенсивности и результата работы** | **Критерии оценки** | **Размер выплат** |
| **1** | **2** | **3** |
| ***Старшая медицинская сестра*** |
|  |  |  |
| Качественное осуществление контрольных функций, обеспечение результативности по итогам контроля  | Отсутствие замечаний | 4154,00 руб. |
| ***Медицинская сестра*** |
| Обеспечение результативности по итогам контроля | Отсутствие замечаний | 4769,00 руб. |
|  |  |  |

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце и согласно ставки.

Мониторинг и оценка результативной деятельности работников учреждения производится совместной комиссией по распределению стимулирующих выплат **и профсоюзным комитетом**

На основе проведенного Мониторинга и оценки за отчетный период составляется Протокол мониторинга и оценки результативной деятельности работников учреждения с последующим согласованием с заведующим учреждения и выборным органом первичной профсоюзной организацией.

 Протокол рассматривается на заседании совместной комиссии администрации и профсоюзного комитета. После составления, подписания и согласования Протокола издаётся приказ по учреждению об установлении стимулирующих доплат ежемесячно или ежеквартально, или раз в полугодие, приказ согласовывается и заверяется подписью руководителя учреждения и профсоюзного комитета учреждения и подписывается всеми членами комиссии.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения. Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

1. **Стимулирующая надбавка:**

**-за выслугу лет** устанавливается **педагогическим** работникам в зависимости от количества лет, проработанных в образовательных учреждениях. Размер стимулирующей выплаты за выслугу лет определяется в процентах пропорционально учебной нагрузки:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет 5%

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет 10%

при выслуге лет от 10 лет 15%

-**за выслугу летмедицинским работникам** в зависимости от стажа работы в образовательном учреждении:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет 5%

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет 10%

при выслуге лет от 10 лет 15%

 **4.Стимулирующая выплата отдельным категориям устанавливается** из расчета 3000 рублей в месяц, исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

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

Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета денежных стимулирующих выплат отдельным категориям работников.

Перечень отдельных категорий работников:

-воспитатель;

- другие педагогические работники (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог-психолог, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-логопед(логопед);

 - учебно-вспомогательный персонал (младший воспитатель, помощник воспитателя);

- медицинские работники (старшая медсестра, медицинская сестра)

- обслуживающий персонал (водитель, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист (кочегар) котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор котельной (теплового пункта), повар, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, электрик.

 **5.Выплата стимулирующего характера педагогическим работникам.**

Выплата стимулирующего характера педагогическим работникам выплачивается в размере 3000 рублей в месяц.

Доплаты носят дополнительный характер и производятся из фактического отработанного времени в календарном месяце. Работникам, выполняющим объемы работ менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, в том числе принятым по совместительству из других организаций, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени. Лицам, работающим на условиях совмещения профессий (должностей), а также исполняющим обязанности временно отсутствующих педагогических работников, доплата производится пропорционально отработанному времени по совмещаемой (временно замещаемой) должности, если по основной должности работник не получает указанную доплату или получает ее в полном размере.

 Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий) и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно дополнительному объему работ, исчисляется без учета данного вида доплат. Выплата доплаты является составной частью заработной платы работника и производится в установленные сроки выплаты заработной платы.

 Предельный размер доплат, выплачивается одному педагогическому работнику в одной организации по всем основаниям, не должен превышать 3000 рублей.

Перечень педагогических работников, имеющих право на получение доплаты 3000 рублей:

1. Старший воспитатель, воспитатель, учитель-логопед(логопед), учитель-дефектолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, концертмейстер, педагог-психолог, педагог дополнительного образования;
2. Заведующий (директор), заместители заведующего (директора), если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, методической (научно-методической) работой.
3. **Премирование**

6.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды премий:

-премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)

- премия за качество выполняемых работ.

- премия за интенсивность и высокие результаты работы

Премирование осуществляется в пределах бюджетных, внебюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

6.2. Премия по итогам работы за период (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;

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

-выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

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

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.Конкретный размер премии может определятся как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничена.

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

 6.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

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

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

6.4. Премии за интенсивность и высокие результатыработы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

высокие показатели результативности;

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

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

сложность, напряженность и специфика выполняемой работы;

другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении 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 применяются к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

6.6.Премирование работников ДОУ осуществляется на основании решения экспертной комиссии по распределению премий и стимулирующей части фонда оплаты труда в МДОБУ детский сад №44 МО Кореновский район. После составления, подписания и согласования Протокола издаётся приказ по детскому саду о премировании сотрудников.

**7.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам МДОБУ детский сад №44 МО Кореновский район**

7.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

-за совмещение профессий (должностей);

-за расширение зон обслуживания;

- за работу в сельской местности

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

-за работу в ночное время;

-за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

-за работу с вредными и опасными условиями труда;

-за сверхурочную работу;

7.2. 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 учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

7.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема 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 учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

 7.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35% от оклада. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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.

7.7.Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится в повышенном размере:( только согласно специальной оценки труда)

-за работу в горячем цеху – 12%;

-за работу моющими средствами – 12%.

 7.8. За работу в сельской местности.

Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу, ставке заработной платы устанавливается компенсационная выплата в размере 25%.

7.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат, пропорционально установленной нагрузке.

**ПРИЛОЖЕНИЕ №1**

к **Положению**

об размерах, порядке и условиях осуществления стимулирующих, компенсационных выплат в МДОБУ

детский сад № 44

 МО Кореновский район

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об экспертной комиссии по распределению премий,стимулирующей части фонда оплаты труда в МДОБУ детский сад № 44 МО Кореновский район**

1. **Основные положения**

1.1.Настоящее Положение об экспертной комиссии по распределению премий, стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – Положение) определяет структуру, состав, порядок организации деятельности, функциональные обязанности и регламент работы экспертной комиссии по распределению премий, стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) в МДОБУ детский сад № 44 МО Кореновский район (далее – МДОБУ детский сад № 44)

1.2. Экспертная комиссия создается с целью оценки качества работы сотрудников на основании решения общего собрания трудового коллектива детского сада и утверждается приказом руководителя.

**2. Состав экспертной комиссии**

2.1.Члены экспертной комиссии выбираются на общем собрании трудового коллектива в количестве 5 человек и представляют все профессиональные квалификационные группы сотрудников совместно с профсоюзным комитетом. Руководитель дошкольного учреждения в состав комиссии не входит, но может присутствовать на её заседаниях без права решающего голоса.

2.2. Работу экспертной комиссии возглавляет председатель, который избирается из её членов.

**3.Организация деятельности экспертной комиссии**

3.1. Председатель организует и планирует работу экспертной комиссии, ведёт заседания, оформляет итоговую оценочную ведомость и представляет её руководителю учреждения для согласования с управляющим советом размера выплат стимулирующего характера, премий

3.2. Заседания экспертной комиссии проводятся один раз в месяц до 25 числа.

**4.Функциональные обязанности и регламент членов экспертной комиссии**

4.1.Члены экспертной комиссии:

* Рассматривают материалы по самоанализу деятельности работников учреждения в соответствии с критериями, утвержденными приказом руководителя;
* Осуществляют анализ и оценку результатов профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных критериев;
* В пределах своей компетентности запрашивают у администрации дополнительную информацию, подтверждающую или опровергающую результаты самоанализа работника учреждения;
* Обеспечивают объективность принимаемых решений;
* Оформляют принятое решение протоколом, который подписывает председатель экспертной комиссии.

4.2. После заседания экспертная комиссия составляет итоговую оценочную ведомость и вывешивает её для ознакомления на информационном стенде учреждения **(Приложение 1)**

4.3. В течение двух рабочих дней с момента размещения информации работник, не согласный с решением экспертной комиссии, может подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности по критериям. Основанием для подачи такого заявления могут быть только факты (факт) допущения технических ошибок, нарушения процедуры должностного контроля, повлекшие необъективную оценку профессиональной деятельности работника.

4.4. Экспертная комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему исчерпывающий ответ по результатам проверки в течение двух дней со дня принятия заявления.

4.5.Итоговая оценочная ведомость подсчета баллов для выплат стимулирующего характера сотрудникам направляется в управляющий совет МДОБУ детский сад № 44 для рассмотрения и согласования не позднее 25 числа месяца, следующего за отчётным периодом.

4.6. Конкретный размер выплат из стимулирующей части ФОТ каждому работнику оформляется приказом заведующего МДОБУ детский сад № 44 послерасчёта стоимости 1 балла.

4.7.Премирование работников ДОУ осуществляется на основании решения экспертной комиссии по распределению премий и стимулирующей части фонда оплаты труда в МДОБУ детский сад №44 МО Кореновский район.

4.8.Критерии и размер выплат премий работникам оформляется приказом «О премировании сотрудников» после составления, подписания и согласования Протокола экспертной комиссии.

**ПРИЛОЖЕНИЕ №1**

к Положению

об экспертной комиссии

по распределению премий,

стимулирующей части

 фонда оплаты труда

 в МДОБУ детский сад № 44

МО Кореновский район

**Итоговая оценочная ведомость подсчетов баллов для выплат стимулирующего характера сотрудникам в МДОБУ детский сад № 44**

 **(за период с\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Ф.И.О.** | **Должность**  | **Количество баллов** | **Примечания**  |
| **Самоанализ**  | **Экспертная оценка** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

Председатель экспертной комиссии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_