

Письменное мотивированное мнение
профсоюзного комитета
МБДОУ детский сад №1 г. Велижа **учтено**,
протокол №01 от 09.01.2025 г.
Председатель ПК
В.В. Николаева В. В. Николаева

УТВЕРЖДЕНО
приказом № 1/п от 09.01.2025 г.
по МБДОУ детский сад №1 г. Велижа
С.Г. Елисеева



**Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад №1 г. Велижа
(МБДОУ детский сад №1 г. Велижа)**

2025 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №1 г. Велижа (далее - Положение) устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №1 г. Велижа (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», областным законом «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», Постановлением Администрации Смоленской области от 24.09.2008 № 517 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», Постановлением Администрации муниципального образования «Велижский район» от 27.12.2024 №761 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений» в целях повышения эффективности деятельности областных государственных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых Министерство образования и науки Смоленской области осуществляет функции и полномочия учредителя (далее также - учреждения), качества оказываемых ими услуг, совершенствования систем оплаты труда работников учреждений.

Настоящее Положение включает в себя рекомендуемые:

- 1) размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №1 г. Велижа (далее - учреждение) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ППГ);
- 2) размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы;
- 3) порядок оплаты труда работников учреждений;
- 4) порядок оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей;
- 5) порядок и условия почасовой оплаты труда;
- 6) виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается учреждением самостоятельно с учетом:

- 1) основных государственных гарантий по оплате труда работников;
- 2) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

3) отраслевого соглашения, заключенного между Администрацией муниципального образования «Велижский муниципальный округ» Смоленской области и Смоленской областной организацией Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

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

5) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

6) профессиональных стандартов;

7) номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

8) профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

9) минимальных размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, утвержденных нормативными правовыми актами Администрации муниципального образования «Велижский муниципальный округ» Смоленской области;

10) мнения представительного органа работников – первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №1 г. Велижа;

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными областными нормативными правовыми актами, нормативными правовыми актами Администрации муниципального образования «Велижский муниципальный округ» Смоленской области, а также настоящим Положением.

Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет средств субсидий, поступающих из областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных не запрещенных

законодательством Российской Федерации источников финансирования.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат материальной помощи в соответствии с локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором, в случае достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, указанных в подпункте «а» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в абзаце одиннадцатом подраздела 6 раздела III Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761, в подпункте «в» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее – указы Президента Российской Федерации).

Порядок и условия осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи работникам учреждений, их конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №1 г. Велижа.

1.6. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06. 2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.8. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в

соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Фиксированный размер должностного оклада, ставки заработной платы, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с учетом обязательств по обеспечению достижения показателей средней заработной платы всех категорий работников, указанных в указах Президента Российской Федерации 2012 года.

1.10. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.11. При разработке системы оплаты труда работников учреждений устанавливается дифференциация оплаты труда работников с учетом выполнения работ различной сложности, качества оказываемых услуг (работ) и эффективности деятельности.

1.12. Система оплаты труда работников учреждений должна обеспечить дифференциацию оплаты труда педагогического и административно-управленческого и вспомогательного персонала. Примерный перечень должностей работников бюджетных учреждений, в отношении которых Администрация муниципального образования «Велижский муниципальный округ» Смоленской области осуществляет функции и полномочия учредителя, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, приведен в **приложении 1** к настоящему Положению.

При этом предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 процентов.

2. Порядок оплаты труда руководителя Учреждения

2.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

2. 2. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и

стимулирующего характера.

2.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором.

Должностной оклад руководителя МБДОУ детского сада №1 г. Велижа устанавливается в соответствии с **приложением 2** к настоящему Положению.

2.4. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 1 раздела 4 настоящего положения.

2.5. Порядок и условия осуществления выплат и размер стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются правовым актом отдела образования Администрации муниципального образования «Велижский муниципальный округ» Смоленской области.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается правовым актом отдела образования Администрации муниципального образования «Велижский муниципальный округ» Смоленской области.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются с учетом эффективности деятельности учреждения и самого руководителя. Показатели эффективности деятельности, критерии и порядок ее оценки утверждаются правовым актом отдела образования Администрации муниципального образования «Велижский муниципальный округ» Смоленской области.

Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплата за стаж работы в образовательных учреждениях на руководящих должностях:

- до 5 лет - 10 процентов должностного оклада руководителя учреждения;

- свыше 5 лет - 15 процентов должностного оклада руководителя учреждения;

2) вознаграждение по итогам работы (единовременное, ежеквартальное, ежегодное);

3) ежемесячные надбавки в следующих размерах:

- 10 000 рублей - за ученое звание профессора;

- 8 000 рублей - за ученое звание доцента;

- 7 000 рублей - за ученую степень доктора наук по профилю организации;

- 3 000 рублей - за ученую степень кандидата наук по профилю организации;

- 1 000 рублей - за имеющиеся государственные награды Российской Федерации, СССР и союзных республик, а также ведомственные награды. Надбавка производится только при условии соответствия государственной награды профилю организации. При наличии у руководителя учреждения двух и более государственных наград указанное повышение применяется по одному из оснований;

- 4) ежемесячные выплаты по критериям и показателям эффективности, интенсивности и напряженности;
- 5) другие выплаты, связанные с бесперебойным функционированием образовательной организации.

2.6. В пределах фонда оплаты труда руководителю учреждения может быть выплачена материальная помощь..

Выплата материальной помощи руководителю учреждения осуществляется на основании правового акта отдела образования Администрации муниципального образования «Велижский муниципальный округ» Смоленской области.

2.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя) устанавливается в кратности 1 к 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ детский сад №1 г. Велижа, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с **Положением** об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным **постановлением** Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3. Порядок оплаты труда работников учреждений

3.1. Заработная плата работников учреждений состоит из:

- 1) должностных окладов,
- 2) ставок заработной платы,
- 3) выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Рекомендуемые размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников учреждений, устанавливаются на основе отнесения должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и повышающих коэффициентов сложности к должностным окладам, ставкам заработной платы педагогическим работникам бюджетных учреждений, в отношении которых Администрация муниципального

образования «Велижский муниципальный округ» Смоленской области осуществляет функции и полномочия учредителя согласно **приложению 3** к настоящему Положению.

Перечень учреждений и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, приведен в **приложении 4** к настоящему Положению.

3.3. Размеры должностных окладов работников организации, занимающих должности работников культуры, медицинских работников, а также рабочих и служащих общеотраслевых должностей и профессий, устанавливаются локальными нормативными актами учреждений с учетом средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждений, но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), утвержденных постановлением Администрации Смоленской области от 22.10.2008 № 595 «Об установлении размеров минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих областных государственных учреждений». Размеры должностных окладов указанных работников определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

3.4. Оплата труда высококвалифицированных рабочих (повар) занятых на важных и ответственных работах, может производиться исходя из размера минимального оклада по 4-му квалифицированному уровню профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня». Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах в муниципальных бюджетных образовательных учреждениях, приведен в **приложении 5** к настоящему Примерному положению.

3.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений согласно **разделам 4 и 5** настоящего Положения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры, условия и порядок их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим Положением.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами,

локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.2. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со **статьей 153** Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем 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 выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

2) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей работы, определенной трудовым договором. Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со **статьей 151** Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанной доплаты определяется по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

3) оплата сверхурочной работы. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со **статьей 152** Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором;

4) оплата работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со **статьей 147** Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Установление повышенного размера оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном **статьей 372** Трудового кодекса Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда;

5) выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью:

- за руководство методическими объединениями, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»;

- за работу, связанную с работой в информационной сети (размещение постов в социальных сетях, информации на сайте учреждения);

- за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник».

Размер указанных выплат, порядок и условия их назначения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения;

6) выплаты за особенности работы в образовательных учреждениях – 20%.

Выплаты за особенности работы в образовательных учреждениях устанавливаются в следующих размерах:

- 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) - за работу в учреждениях, имеющих группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы;

- 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) - за работу в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-

двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья);

Размер выплаты устанавливается в трудовом договоре.

4.3. Локальным нормативным актом учреждения могут предусматриваться иные компенсационные выплаты в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в учреждениях в пределах фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за наличие первой категории – 5%;
- высшей квалификационной категории – 10%;
- выплата за стаж работы, выслугу лет: 0-5 лет – 0%; 5-15 лет – 3 %; 15-25 лет – 6 %; более 25 лет – 10 %
- выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- выплаты за уровень образования – 5 %;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за руководство ППО – 10%;
- премиальные выплаты по итогам работы (ежемесячные, ежеквартальные, годовые).

Размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, и конкретизируются в трудовом договоре работника.

5.2. Размер выплаты за наличие квалификационной категории (первой, высшей), установленной по результатам аттестации педагогических работников, устанавливается локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.3. Выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения.

5.4. Выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность, производится выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, поступившим на работу в образовательные учреждения на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, ежемесячно в размере 5 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня данная выплата не устанавливается. Указанная выплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная выплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

Выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, получившим диплом установленного образца о высшем образовании или среднем профессиональном образовании с отличием, поступившим на работу в образовательные учреждения на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более пяти лет, данная выплата производится ежемесячно в размере 6 000 рублей в течение первых пяти лет после окончания образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. Указанная выплата устанавливается после получения педагогическим работником первого профессионального образования на очном отделении образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций. При получении второго и последующих профессиональных образований любого уровня данная выплата не устанавливается. Указанная выплата выплачивается по основному месту работы педагогическим работникам, имеющим объем педагогической нагрузки не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, указанная выплата выплачивается в случае, если по основному месту работы они не являются педагогическими работниками и имеют объем педагогической нагрузки по совмещаемой

должности не менее половины нормы рабочего времени по соответствующей педагогической должности.

5.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются педагогическим работникам с целью мотивации работников учреждений к повышению уровня квалификации.

Рекомендуемые размеры выплат за качество выполняемых работ устанавливаются в следующих размерах от должностного оклада, ставки заработной платы:

- 40 процентов - за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- 40 процентов - за наличие почетного звания «Народный учитель»;
- 30 процентов - за наличие почетного звания: «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации»; работникам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса», при условии соответствия почетного звания профилю организации; педагогическим работникам, специалистам - при соответствии почетного звания, ведомственных знаков отличия по профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. При наличии у работника двух и более почетных званий указанное повышение применяется по одному из оснований, дающему наибольшее повышение.

Выплаты за качество выполняемых работ, определяемые в указанном выше порядке, суммируются по каждому из оснований.

5.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается при достижении показателей эффективности деятельности работника.

Показатели эффективности деятельности работника формируются на основе показателей эффективности деятельности учреждения, показателей качества и объема оказываемых государственных услуг (выполнения работ) и утверждаются локальным нормативным актом учреждения. Критерии оценки труда работников учреждения определяются локальными нормативными актами учреждений.

Размер, порядок и условия выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальными нормативными актами учреждений.

5.7. В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в учреждении по

итогах работы могут быть установлены премиальные выплаты (ежемесячные, ежеквартальные, годовые).

Основанием для установления работникам учреждения премиальных выплат являются результаты работы учреждения в целом, личный вклад каждого работника в выполнение задач, поставленных перед учреждением, определяемый по основным (оценочным) показателям эффективности деятельности работников, утвержденным локальными нормативными актами учреждений.

Критерии оценки труда работников устанавливаются локальными нормативными актами учреждений.

Размер, порядок и условия премиальных выплат определяются локальными нормативными актами учреждений.

5.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются с учетом разработанных и утвержденных локальными нормативными актами учреждений показателей эффективности деятельности работников и критериев оценки труда работников.

При этом рекомендуется учитывать:

- 1) непосредственное участие в реализации федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов, в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- 2) инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в семинарах, конференциях и симпозиумах, проводимых учреждением;
- 4) непосредственное участие в выполнении грантов, в конкурсах, экспериментальных группах и других мероприятиях, приносящих учреждению доход;
- 5) освоение программ повышения квалификации или профессиональной переподготовки;
- 6) достижения в инновационной деятельности учреждения;
- 7) участие педагогического работника в разработке и реализации дополнительных общеобразовательных программ;
- 8) участие в международных, всероссийских, региональных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах));
- 9) организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- 10) интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- 11) наличие подготовленных педагогическими работниками обучающихся - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;

- 12) участие, достижения в инновационной деятельности учреждения;
- 13) использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- 14) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 15) выполнение особо важных и срочных работ;
- 16) трудовой вклад работника в выполнение проводимых учреждением мероприятий;
- 17) использование новых эффективных технологий в процессе работы;
- 18) работу с детьми из социально неблагополучных семей;
- 19) использование в деятельности современных образовательных технологий;
- 20) наличие учебно-методических комплексов, в том числе на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- 21) работу с лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- 22) другие показатели, условия и достижения.

5.9. При определении условий назначения выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором должны быть установлены требования к документам, подтверждающим достижение показателя эффективности, дата начала осуществления выплаты за достижение показателя эффективности, продолжительность осуществления выплаты, периодичность ее осуществления, размер либо порядок определения размера выплаты и иные условия осуществления выплаты.

5.10. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим систему оплаты труда, либо коллективным договором может быть определен как конкретный размер выплаты стимулирующего характера, так и порядок расчета такого размера исходя из размера фонда оплаты труда учреждения, показателей эффективности, достигнутых коллективом за соответствующий период, и иных обстоятельств.

5.11. Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для отдельных видов стимулирующих выплат при установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором может устанавливаться их выплата в полном размере указанным работникам.

5.12. Конкретный размер каждой из стимулирующих выплат с учетом предельного размера, предусмотренного для них настоящим Положением, показателей эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки труда работников учреждения, утвержденных локальными нормативными актами учреждения, устанавливается работникам учреждения персонально и оформляется приказом руководителя учреждения.

6. Порядок и условия почасовой оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за педагогическую работу специалистов, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

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

6.2. Оплата труда высококвалифицированных специалистов осуществляется согласно таблице.

Таблица

Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в образовательных учреждениях		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях, профессиональных образовательных учреждениях, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие,	0,08	0,06	0,04

работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов			
Студенты	0,1	0,08	0,04
Аспиранты, руководящие работники и специалисты - слушатели учреждений по повышению квалификации	0,12	0,1	0,06

Примечания:

1. Минимальные ставки почасовой оплаты определяются исходя из размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных **разделом 3** настоящего Положения, и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим пунктом.

2. Минимальные ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных настоящим пунктом для профессоров, докторов наук.

Минимальные ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных настоящим пунктом для доцентов, кандидатов наук.

3. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по минимальным ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

4. В размер коэффициента ставок почасовой оплаты труда включена оплата за время отпуска работников.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Учреждение формирует единое штатное расписание по всем должностям работников, которое утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Учреждение ежегодно составляет тарификационные списки по формам согласно **приложению 6** к настоящему Положению. Тарификационные списки утверждаются руководителем учреждения.

7.2. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников рекомендуется направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда.

7.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки

Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.4. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, устанавливается локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогических работников.

7.5. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год за счет бюджетных средств, а также средств, полученных от оказания платных услуг, и иных источников, предусмотренных федеральным законодательством.

Приложение 1
к Положению об оплате
труда работников МБДОУ
детского сада №1 г. Велижа

Перечень
должностей работников
МБДОУ детского сада №1 г. Велижа,
относимых к административно-управленческому
и вспомогательному персоналу

Административно-управленческий персонал	Вспомогательный персонал
1	2
Заведующий (руководитель) организации; заведующий хозяйством	младший воспитатель, кастелянша, кухонный рабочий, машинист по стирке белья, повар, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, сторож, дворник и другие рабочие всех наименований

Приложение 2
к Положению об оплате
труда работников МБДОУ
детского сада №1 г. Велижа

Рекомендуемые должностные оклады руководителю

Руководители	Должностной оклад (рублей)
Руководители учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования	30 858

Приложение 3
к **Положению** об оплате
труда работников МБДОУ
детского сада №1 г. Велижа

РАЗМЕРЫ

**должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №1 г. Велижа на
основе отнесения должностей к квалификационным уровням
профессиональных квалификационных групп и повышающих
коэффициентов сложности к должностным окладам,
ставкам заработной платы**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент сложности в зависимости от занимаемой должности	Размер должностного оклада, ставки зарплатной платы (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников - единая расчетная величина- должностной оклад 16 820 рублей			
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	-	16 820
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	0,01	16 989

	тренер-преподаватель		
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	0,02	17 157
4 квалификационный уровень	преподаватель ; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	0,03	17 325

Приложение 4
к Положению об оплате
труда работников МБДОУ
детского сада №1 г. Велижа

ПЕРЕЧЕНЬ

**учреждений и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №1 г. Велижа**

Наименование учреждений	Наименование должностей
1	2
Образовательные организации	Учитель - логопед, музыкальный руководитель, воспитатель

Приложение 5
к Положению об оплате
труда работников МБДОУ
детского сада №1 г. Велижа

Перечень
высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах в Муниципальном
бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад №1 г. Велижа

№ п/п	Наименование должности
1.	Повар, выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате учреждения такой должности

Примечания: 1. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в учреждении, занятых на важных и ответственных работах, исходя из размера базового оклада по 4-му квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня", решается руководителем учреждения.

3. Оплата труда по должностям, указанным в настоящем перечне, может носить как постоянный, так и временный характер. Отмена оплаты труда высококвалифицированных рабочих образовательных учреждений, занятых на важных и ответственных работах, является изменением условий оплаты труда, о котором рабочие должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.

Приложение 6
к Положению об оплате
труда работников МБДОУ
детского сада №1 г. Велижа
Форма

Тарификационный список преподавателей и других работников
на _____ год

(полное наименование профессионального образовательного учреждения, его подчиненность и адрес)																	
№ п/п	Фамилия, имя, отчество (при наличии)	Наименование должности, преподаваемый предмет (дисциплина)	Образование, наименование и дата окончания образовательной организации, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Наличие квалификационной категории*	Должностной оклад (ставка заработной платы) за норму часов в неделю	Количество ставок	Заработная плата в месяц	Компенсационные выплаты		Стимулирующие выплаты						Итого
									За работу с информационными системам	за особенности работы	за наличие квалификационной категории	за работу в сельской местности	за непрерывный педагогический стаж	Уровень образования	За руководство ППО	Другие выплаты	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

*Указываются орган, издавший приказ о присвоении категории, дата и номер его издания.

Заведующий _____
Начальник МКУ ЦБО _____

Письменное мотивированное мнение
профсоюзного комитета учтено.

Протокол № _____ от _____
Председатель ППО
_____ В.В.Николаева

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МБДОУ
детский сад №1 г. Велижа
_____ С.Г. Елисеева
приказ № _____ от _____ 2024 г

Принято:

На Общем собрании трудового
коллектива

МБДОУ детский сад №1 г. Велижа

_____ Анферова Н.М.

Протокол № _____ от _____

ПОРЯДОК МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД №1 г. ВЕЛИЖА

1. Общие положения.

- 1.1.** Настоящий Порядок материального стимулирования труда педагогических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №1 г. Велижа (далее по тексту Порядок) разработан в соответствии с Постановлением Администрации муниципального образования «Велижский район» № 265 от 24.06.2021 года
- 1.2.** Настоящий Порядок регламентирует материальное стимулирование педагогических работников МБДОУ детский сад №1 г. Велижа, в целях усиления и заинтересованности, в проявлении творческой активности и инициативы при решении актуальных задач, создания современных условий для успешной реализации образовательной программы детского сада, достижения оптимального качества образовательных результатов, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий, стимулирования и профессионального роста, повышение ответственности за конечные результаты труда.
- 1.3.** Порядок является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №1 г. Велижа, устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы педагогическим работникам.
- 1.4.** Настоящий Порядок принимается общим собранием трудового коллектива МБДОУ, учитывается письменное мотивированное мнение профсоюзного комитета, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

- 1.5.** Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. Распределение фонда оплаты труда, направленного на стимулирующие выплаты, проводятся ежемесячно. Установленные по результатам работы стимулирующие выплаты выплачиваются в течение текущего месяца на основании приказа по МБДОУ детский сад №1 г. Велижа. В них может быть отказано педагогическому работнику, если он не выполняет установленные показатели и критерии по качеству и результативности работы, например, не набрал проценты, по которым рассчитываются стимулирующие выплаты к заработной плате.
- 1.6.** Все стимулирующие выплаты осуществляются в пределах выделенных бюджетных финансовых средств.

II. Виды стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий)

- 2.1.** В ДОУ устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:
- 2.1.1.** Текущие стимулирующие выплаты осуществляются:
- по результатам работы за месяц;
 - по итогам работы за год.
- 2.2.** Распределение стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий) осуществляется по итогам каждого месяца на основании критериев.
- 2.3.** Стимулирование педагогических работников осуществляется по процентной системе с учетом выполненных критериев.
- 2.4.** Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику МБДОУ детский сад №1 г. Велижа за отчетный период, показатели (процентный вес) суммируются каждым работником.
- 2.5.** Для установления работникам стимулирующих выплат создается комиссия по распределению и назначению стимулирующих выплат (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего МБДОУ детский сад №1 г. Велижа. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению и назначению стимулирующих выплат.
- 2.6.** Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее трех человек. В состав Комиссии включаются: председатель первичной профсоюзной организации; члены педагогического коллектива, включённые в состав Комиссии путём выборов.
- 2.7.** Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности педагогических работников (анализа оценочных листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников МБДОУ детский сад №1 г. Велижа, представленных в Приложениях к настоящему Порядку материального стимулирования труда педагогических работников.
- 2.8.** Каждый педагогический работник оформляет оценочный лист с результатами его деятельности за истекший период (Приложения №1,2,3).
- 2.9.** Для установления стимулирующих выплат все педагогические работники МБДОУ детский сад №1 г. Велижа предоставляют в комиссию по распределению и назначению стимулирующих выплат, материалы по самоанализу деятельности, не позднее 20-21 числа текущего месяца.

- 2.10.** Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление стимулирующих выплат производится за фактически отработанное время.
- 2.11.** Комиссия принимает решение о выплате стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия полного состава ее членов. Принятое решение оформляется протоколом.
Решение комиссии по распределению стимулирующих выплат оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем. Протоколы хранятся администрацией учреждения.
- 2.12.** Учитывая протокол, заведующий МБДОУ детский сад №1 г. Велижа в течении 3-х дней издает приказ об установлении стимулирующих выплат.
- 2.13.** Стимулирующие выплаты к должностному окладу заведующему детским садом за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются приказом начальника отдела образования Администрации муниципального образования «Велижский район» на основании Положения о порядке выплат стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений, утверждённого приказом начальника.
- 2.14.** Ежемесячные выплаты из стимулирующей части оплаты труда устанавливаются педагогическим работникам в процентах от тарифной ставки или в абсолютных величинах рублях.

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

- 3.1.** 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 и Устава МБДОУ детский сад №1 г. Велижа, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
 - частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
 - полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Порядка.

IV. Заключительные положения

- 4.1.** Настоящий Порядок вступает в силу с момента его принятия Общим собранием трудового коллектива, согласования с председателем ППО МБДОУ детский сад №1 г. Велижа, утверждения приказом заведующего.

Приложение 8
к Положению об оплате
труда работников МБДОУ
детского сада №1 г. Велижа

**ПОРЯДОК МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ТЕХНИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКИЙ САД №1 г. ВЕЛИЖА**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящий Порядок о материальном стимулировании труда технических работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №1 г. Велижа (далее по тексту Порядок) разработан в соответствии с Постановлением Администрации муниципального образования «Велижский район» № 265 от 24.06.2021 года
- 1.2. Настоящий Порядок регламентирует порядок стимулирующих выплат работникам МБДОУ детский сад №1 г. Велижа, направлено на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого работника, учёт индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности деятельности МБДОУ детский сад №1 г. Велижа по реализации уставных целей.
- 1.3. Настоящий Порядок является локальным нормативным актом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №1 г. Велижа.
- 1.4. Настоящий Порядок принимается общим собранием трудового коллектива МБДОУ, учитывается письменное мотивированное мнение профсоюзного комитета, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.
- 1.5. В качестве стимулирующих выплат работникам МБДОУ детский сад №1 г. Велижа настоящим Порядком устанавливаются:
- выплаты - за работу не входящую в круг основных обязанностей;
 - доплаты и надбавки - за успешное и качественное выполнение работ;
 - материальная помощь,
 - премии
- 1.6. Размер стимулирующих выплат устанавливается в процентах и в денежном эквиваленте от ставки заработной платы.
- 1.7. Право инициативы по применению стимулирующих выплат предоставляется

заведующему ДООУ, а также профсоюзному комитету. Оформляется приказом заведующего МБДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом.

II. УСТАНОВЛЕНИЕ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ТЕХНИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ.

Настоящим Порядком устанавливается следующий перечень, а также размер стимулирующих выплат для технических работников МБДОУ детский сад №1 г. Велижа

- 2.1. За оказание помощи воспитателям в организации педагогического процесса - до 30%.
- 2.2. За дополнительный объём работ, не связанный с выполнением основных обязанностей - до 100%.
- 2.3. За интенсивность и сложность труда (поварам, машинистам по стирке белья) - до 20%.
- 2.4. За переработку рабочего времени - до 25 %.
- 2.5. За работу без больничных листов - до 30%.
- 2.6. За отсутствие жалоб со стороны родителей, сотрудников - до 30%
- 2.7. За участие в благоустройстве детского сада и его помещений - до 100%.
- 2.7. Выполнение срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью - до 30 %.
- 2.8. Премии - до 100%
- 2.9. За участие в мероприятиях ДООУ - до 40%.
- 2.10. За ремонт мебели, заборов, оборудования - до 50%.
- 2.11. За уборку дополнительной территории - до 40%>.
- 2.12. За содержание мягкого инвентаря в надлежащем состоянии - до 30%.
- 2.13. Материальная помощь - до 100%.

III. ВИДЫ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ (ДОПЛАТ, НАДБАВОК, ПРЕМИЙ)

3.1. В ДООУ устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

3.1.1. Текущие стимулирующие выплаты осуществляются:

- по результатам работы за месяц;
- по итогам работы за год.

IV. УСЛОВИЯ ДЛЯ ОТМЕНЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1 Виды, размеры стимулирующих выплат пересматривают ежемесячно.

4.2 Размеры стимулирующих выплат могут быть изменены в зависимости от труда работника

4.3 Снижение или лишение стимулирующих выплат оформляется приказом заведующего Учреждения, на основании справок проверок, обоснованных жалоб, актов или предписаний контролирующих органов.

4.4 Основанием для полного или частичного лишения стимулирующих выплат

является:

- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников - до 100%;
- невыполнение режима дня воспитанников - до 50%;
- нарушение должностной инструкции - до 100%;
- нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности - до 50%;
- нарушение Устава и правил внутреннего трудового распорядка - до 100%;
- обоснованные неоднократные жалобы родителей (конфликтные ситуации) - до 50%.
- неисполнение приказов и распоряжений заведующего ДООУ - до 50%.
- замечания по ходу внутреннего контроля - до 50%.

4.5. Снятие или уменьшение стимулирующих выплат производится приказом руководителя ДООУ с учётом письменного мотивированного мнения профсоюзного комитета ДООУ.

4.6. Стимулирующие выплаты устанавливаются ежемесячно на основании приказа заведующего ДООУ.

4.7 Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят с оценки труда работника работодателем и в случае сложившейся экономии фонда оплаты труда.

ПРИНЯТО:

решением Собрания трудового коллектива
от "___" _____ 2024 г. протокол N____