



ПРИЛОЖЕНИЕ №2  
к коллективному договору

Утверждаю:  
Заведующий МКДОУ  
детского сада  
«Ромашка» с.Сеготь  
*А.А. Володина*  
«22» 11.2019г.



Согласовано:  
Председатель  
профкома

*Г.Л. Машинина*  
«22» 11.2019г.

**Положение о системе оплаты труда работников МКДОУ детского сада  
«Ромашка» с.Сеготь**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Типовое положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение) Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Ромашка» с.Сеготь (далее – ДОУ) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», постановлением Главы администрации Пучежского муниципального района от 29.10.2008 года №465-п «О введении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов муниципальной власти Пучежского муниципального района».

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. В Организации, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области, Пучежского муниципального района принимаются положения об оплате труда работников учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт) работника.

1.4. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

**2. Порядок расчета заработной платы работников**

2.1. Заработная плата работников ДОУ определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установка должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по

(профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложение 1 к настоящему Положению);

- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;
- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.2.1. Зарплата работников ДОУ определяется по следующей формуле:

$Зп = О + К + С + Д$ , где:

**Зп** – заработная плата работника;

**О** – должностной оклад работника;

**К** – выплаты компенсационного характера;

**С** – выплаты стимулирующего характера;

**Д** – доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.2.2. Должностные оклады работников ДОУ определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников ДОУ на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории:

$О = М_о \times К_д$ , где

**О** – должностной оклад работника;

**М<sub>о</sub>** – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения (приложение 1 к настоящему Положению);

**К<sub>д</sub>** – коэффициент по занимаемой должности (приложение 1 к настоящему Положению).

2.3.1. Месячная заработная плата **работника ПКГ должностей педагогических работников** определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера по формуле:

$Зп = О_ф + К + С$ , где:

**Зп** – месячная заработная плата;

**О<sub>ф</sub>** – оплата за фактическую учебную нагрузку;

**К** – выплаты компенсационного характера;

**С** – выплаты стимулирующего характера.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.3.3. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для учителей, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования) с учетом определения оплаты за

педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.4. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение, которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.5. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен Трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного ДОУ, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.6. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения, определяемый Трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им образовательного учреждения:

$$O_p = C_{зп} \times K_{г}$$

$O_p$  – должностной оклад руководителя

$C_{зп}$  - средняя заработная плата основного персонала образовательного учреждения

$K_{г}$  – повышающий коэффициент (кратности) в зависимости от группы по оплате труда руководителя образовательного учреждения.

К основному персоналу Организации относятся педагогические работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение (Приложение 4 к настоящему Положению).

Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя ДОУ осуществляется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.04.2008 № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

Размеры повышающих коэффициентов и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений установлены приложением 2 к настоящему Положению.

2.7. Выплаты стимулирующего характера (премии) руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности ДООУ в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы ДООУ.

Размеры выплаты стимулирующего характера (премии) руководителя ежегодно устанавливаются локальными актами Отдела образования администрации Пучежского муниципального района.

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. Работникам ДООУ могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной Трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

3.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат устанавливается от 12 процентов должностного оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) работников с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной Трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.3.1. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для педагогических работников ДООУ может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов.

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

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.3.4. Доплаты за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), а также порядок их установления определяются Организацией самостоятельно, но в объеме не менее 6% средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете Организации.

#### **4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в ДОУ могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу:

4.1.1. Выплаты за качество выполняемых работ:

- за высокое качество выполняемых работ;
- за образцовое качество выполняемых работ;
- за качественное выполнение поручений Руководителя особой сложности выполняемой, работы, повышения имиджа ДОУ и других факторов;

4.1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за оперативное выполнение особо важных заданий Руководителя;
- за ведомственный нагрудный знак -10 процентов (со дня присвоения);
- за почетные звания по профилю ДОУ или педагогической деятельности – 10 процентов (со дня присвоения);

4.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы:

- по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, 9 месяцев, год),
- по итогам организации, подготовки, проведения (участия в проведении) районных (внутрисадовых, областных, всероссийских) мероприятий по профилю ДОУ.

4.1.4. Материальная помощь:

- на лечение,
- на покупку дорогостоящих лекарств,
- к очередному трудовому отпуску работника, проработавшему не менее 6 (шести) календарных месяцев в данном ДОУ.

4.2. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает Руководитель ДОУ, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами ДОУ с учетом мнения первичной профсоюзной организации (далее – ППО) в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете.

4.3. 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;
  - качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДООУ;
  - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ДООУ;
  - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
  - участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.
  - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения ДООУ);
  - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДООУ среди населения;
  - непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.
- Максимальным размером указанные премии не ограничены.

4.4. Размер выплат стимулирующего характера (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу (ставке заработной платы).

## **5. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. По должностям служащих и профессиям рабочих размеры минимальных окладов (ставок заработной платы), по которым не определены настоящим Положением, размеры минимальных окладов устанавливаются по решению Руководителя ДООУ.

5.2. Штатное расписание ДООУ утверждается Руководителем ДООУ и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ  
к коллективному договору

Утверждаю:  
Заведующий МКДОУ  
детского сада «Ромашка»  
с.Сеготь  
А.А.Володина/



Согласовано:  
Председатель профкома  
Г.Л.Машинник/

«22»11.2019г.

**Положение о компенсационных выплатах работникам  
МКДОУ детского сада «Ромашка» с.Сеготь.**

Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», Постановлением Главы администрации Пучежского муниципального района от 10.10.2019 года № 491-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов муниципальной власти Пучежского муниципального района», Типового Положения о системе оплаты труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Ромашка» с.Сеготь.

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок рассмотрения Советом Учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления вопросом о компенсационных выплатах работникам ДОУ.
- 1.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников ДОУ.
- 1.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.4. Конкретные размеры компенсационных доплат устанавливаются руководителем ДОУ с учётом мнения Совета Учреждения и согласованного с профкомом.

**2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

- 2.1. Работникам ДОУ могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:
  - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
  - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);
- 2.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат устанавливается до 12 процентов должностного оклада.

2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон



обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.4. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (эффективным контрактом), определяется по соглашению сторон Контракта с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для педагогических работников ДОУ применяется почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы на среднемесячное количество рабочих часов.

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

2.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

2.6. Доплаты за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), а также порядок их установления определяются Организацией самостоятельно, но в объеме не менее 6% средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете Организации.

### **3. Размеры компенсационных выплат**

Повар	- до 12%
Кочегар	- 35%

### **4. Порядок рассмотрения вопроса о компенсационных выплатах работникам ДОУ**

4.1. Распределение компенсационных выплат устанавливается руководителем ДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом один раз в год.

### **5. Заключительное положение**

5.1. Настоящее Положение согласовывается с профсоюзным комитетом ДОУ, обсуждается на собрании трудового коллектива и утверждается руководителем ДОУ.

5.2. Срок действия настоящего Положения распространяется с начала календарного года и может быть пролонгировано на последующие годы.

## **ПРИЛОЖЕНИЕ**

ПРИЛОЖЕНИЕ №3  
к коллективному договору

Утверждаю:  
Заведующий МКДОУ  
детского сада «Ромашка»  
с.Сеготь

*А.А. Володина*  
А.А. Володина



Согласовано:  
Председатель профкома

*Г.Л. Машинина*  
Г.Л. Машинина

«22»11.2019г.

**Положение о стимулирующих выплатах работникам  
МКДОУ детского сада «Ромашка»с.Сеготь**

**1. Общие положения**

1.1. Положение принято в целях установления порядка и условий осуществления стимулирующих выплат работникам Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Ромашка» с.Сеготь (далее - ДОУ), на основании Положения о системе оплаты труда работников МКДОУ детского сада «Ромашка» с.Сеготь, Устава, Коллективного договора.

1.2. Система стимулирующих выплат работникам основана на законодательстве о труде и об образовании и направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемерный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности функционирования ДОУ.

1.3. Система стимулирующих выплат работникам предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Ивановской области и муниципальными нормативными актами.

1.4. Стимулирующие выплаты работникам осуществляются за счет фонда стимулирования труда, являющегося частью фонда оплаты труда (далее - ФОТ) ДОУ, на основании настоящего Положения.

1.5. Положение утверждается приказом заведующего ДОУ при согласовании с профкомом.

1.6. Настоящее Положение вступает в силу с 22.11.2019 г. и действует до его отмены.

**2. Виды выплат стимулирующих выплат**

2.1. В ДОУ применяются следующие виды стимулирующих выплат:

- 2.1.1. Выплаты за качество выполняемых работ;
- 2.1.2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты в работе;
- 2.1.3. Премии;
- 2.1.4. Материальная помощь.
- 2.2. Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность и другие

качественные показатели труда конкретного работника.

2.3. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда в ДОО. Применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников.

2.4. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Также материальная помощь может выплачиваться всем работникам к отпуску, на лечение, приобретение путевок, в целях социальной защиты и в иных случаях, предусмотренных законодательством.

## **1. Порядок осуществления выплат за качество выполняемых работ**

3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются и выплачиваются работникам по критериям, устанавливаемым ДОО самостоятельно.

3.2. Распределение стимулирующей выплаты с учетом критериев и показателей эффективности деятельности педагогических работников осуществляется один раз в год экспертной комиссией ДОО.

3.3. Сотрудник один раз в год: в срок до 20 декабря на основе самоанализа результатов прошедшего календарного года представляет заведующему ДОО заполненный критериальный оценочный лист за своей подписью.

3.4. Деятельность педагогического работника по каждому из показателей оценивается в баллах в зависимости от достижения результатов. Поступившие материалы рассматриваются администрацией ДОО и на их основании готовится информация для предоставления в экспертную комиссию.

3.5. Экспертная комиссия принимает решение о премировании стимулирующей выплаты за качество выполняемой работы педагогических работников открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов экспертной комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии заведующий ДОО издает приказ о премировании и размере стимулирующих выплат.

3.6. Расчет стимулирующих выплат за качество выполняемых работ производится:

- сумму (выделенную для стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ) делят на сумму баллов всех педагогических работников ДОО, получается стоимость одного балла;
- стоимость одного балла умножается на количество баллов одного педагогического работника, получается стимулирующая выплата.

3.7. Вновь принятый педагогический сотрудник представляет экспертной комиссии ежемесячно критериальный лист оценки деятельности в срок до 20 числа текущего месяца не менее полугода, а затем как все педагогические работники ДОО представляют критериальный лист оценки деятельности один раз в год.

## **2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы**

4.1. За интенсивность, высокую результативность работникам выплачиваются надбавки в размере не более 50 % к базовому окладу.

4.2. Надбавка является постоянной дополнительной денежной выплатой к базовому окладу.

4.3. Надбавка не носит обязательный характер, устанавливается приказом заведующего ДОО в определенном процентном соотношении к базовому окладу либо в абсолютных величинах на определенный срок, и при ухудшении показателей в работе отменяются.

4.4. Конкретный размер надбавки работнику определяется заведующим ДООУ и фиксируется в приказе с указанием срока установления надбавки.

4.5. Надбавка может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия, а также приказом заведующего на определенный срок.

4.6. Надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом заведующего за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение нормативных актов до истечения срока действия приказа об их установлении.

4.7. Решение о снижении или лишении доплат и надбавок принимается заведующим ДООУ.

4.8. Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат могут быть следующие случаи:

4.8.1. невыполнение должностных обязанностей;

4.8.2. нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;

4.8.3. нарушение Норм профессиональной этики педагогических работников;

4.8.4. отказ работника от выполнения определенной работы или перераспределения должностей.

4.9. Заведующий обязан уведомить работника в письменной форме об изменении доплат и надбавок как существенных условий трудового договора не позднее, чем за 2 месяца.

### **3. Премирование**

4.1. В ДООУ могут выплачиваться при наличии финансовых возможностей, из экономии Фонда оплаты труда, следующие виды премий:

4.1.1. по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, 9 месяцев, год),

4.1.2. по итогам организации, подготовки, проведения (участия в проведении) районных (внутри учреждения, областных, всероссийских) мероприятий по профилю ДООУ

4.1.3. по результатам работы ДООУ в целом, а также отдельным работникам.

Выдача премии производится по приказу руководителя ДООУ, при наличии финансовых возможностей, из экономии фонда оплаты труда.

4.2. Сроки выплаты премий:

4.2.1. Премия по итогам работы, (в соответствии с п/п 4.1.1. (кроме премии за год), п/п 4.1.2. и п/п 4.1.3.) выплачивается 30 числа месяца, следующего за расчетным (вместе с выплатой заработной платы);

4.2.2. Премия по итогам работы за год выплачивается не позднее 25 декабря текущего года.

4.2.3. Премия может выплачиваться по следующим основаниям:

- за замещение отсутствующего воспитателя, работника (отпуск, больничный) исходя из заработной платы педагога;
- за выполнение обязанностей не входящих в должностные обязанности;
- за организацию родителей в походы, на экскурсии и др. мероприятия;
- за подготовку и участие в районных, городских, областных и общероссийских мероприятиях и конкурсах;

4.3. Порядок выплаты премии по результатам 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;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДООУ;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности ДООУ;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечением платных услуг и иной приносящей доход деятельностью);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДООУ среди населения;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

4.3.2. Размер премии предельным размером не ограничивается и определяется индивидуально, с учетом личного вклада работника в общие результаты деятельности ДООУ за определенный период.

4.3.3. При определении размера премии учитывается отсутствие у работника нарушений, перечисленных в п. 5.3.4. настоящего Положения.

4.3.4. Перечень видов нарушений:

- применение мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, перевод на нижеоплачиваемую работу);
- упущения, связанные с обязанностями работника, предусмотренными должностной инструкцией, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей;
- нарушения трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, Норм профессиональной этики педагога, техники безопасности и противопожарной защиты; грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии, нормативов СанПиН 2.4.1.3049-13;
- невыполнение приказов и распоряжений руководства и других организационно-распорядительных документов ДООУ;
- несвоевременное проведение мероприятий по выявлению и предотвращению угроз безопасности объекта и имущества ДООУ;
- ненадлежащее хранение вверенных материальных ценностей;
- нарушение инструкций, допущенное непосредственно работником, приведшее к несчастному случаю или создавшее условия, угрожающие жизни людей, а также самовольный уход с рабочего места;
- прогул, а также появление на работе в нетрезвом состоянии либо отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня, распитие спиртных напитков в рабочее время;
- совершение хищения имущества ДООУ;
- утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу ДООУ или иное причинение ущерба виновными действиями работника;
- некачественное выполнение работы (подтвержденное документально);
- привлечение к административной или уголовной ответственности.

4.3.5. Премия по итогам работы начисляется за фактически отработанное время, в которое не включается:

- время нетрудоспособности, ухода за ребенком по болезни;
- отпуск без сохранения заработной платы;
- отпуск по уходу за ребенком до 3 лет.

4.4. В ДООУ установлены следующие виды разовых премий и единовременных поощрительных выплат (устанавливается приказом по ДООУ):

4.4.1. За высокое профессиональное мастерство;

- 4.4.2. За дополнительный объем работы;
  - 4.4.3. К праздничным и юбилейным датам (начиная от 50 лет);
  - 4.4.4. За стажировку молодых специалистов;
  - 4.4.5. На приобретение путевок на санаторно-курортное лечение;
  - 4.4.6. За выполнение специальных заданий администрации;
  - 4.4.7. За предложения по рационализации производственного процесса;
  - 4.4.8. В связи с уходом на пенсию;
  - 4.4.9. К государственным праздникам.
- 4.5. Премирование работников, принятых на условиях внешнего совместительства, может производиться при наличии финансовой возможности и устанавливается приказом по ДООУ.

#### **4. Материальная помощь**

6.1. В пределах средств, выделенных на оплату труда, работникам может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления.

6.2. Размер материальной помощи не должен превышать двукратную величину базового оклада, установленной на день ее выплаты.

6.3. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

6.3.1. смерть сотрудника или его близких родственников (отец, мать, сын, дочь, супруг, супруга);

6.3.2. для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или ближайших членов его семьи;

6.3.3. в связи с юбилейной датой (от 50 лет);

6.3.5. в иных случаях предусмотренных законодательством.

В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам).

6.4. Материальная помощь выплачивается работнику по личному его заявлению на основании приказа заведующего ДООУ. В приказе на выплату материальной помощи указывается ее размер.

#### **5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда**

7.1. Распределение выплат стимулирующей части ФОТ педагогическим работникам по результатам труда в ДООУ производится 1 раз в год согласно критериям и показателям качества и результативности труда педагогов ДООУ.

7.2. В течение календарного года ведется мониторинг профессиональной деятельности работников ДООУ по утвержденным критериям и показателям.

7.3. До 20 декабря подсчитывается сумма баллов, полученных работниками ДООУ по результатам текущего календарного года на следующий календарный год.

7.4. Выплаты распределяются в соответствии с настоящим Положением по представленным критериям в пределах выделенных финансовых средств.

7.5. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников ДООУ производится после согласования и утверждения результатов мониторинга их профессиональной деятельности.