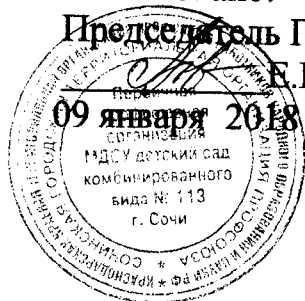


Согласовано:

Председатель ПК

Е. В. Акимова

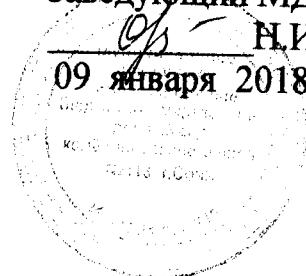


09 января 2018 года

Утверждаю:

Заведующий МДОБУ №113

Н. И. Овчарова



09 января 2018 года

## ПОЛОЖЕНИЕ

**о выплатах компенсационного и стимулирующего характера  
муниципального дошкольного бюджетного образовательного учреждения  
детского сада комбинированного вида № 113 города Сочи**

Утверждено на общем собрании  
трудового коллектива МДОБУ  
детский сад комбинированного  
вида №113 города Сочи

Протокол от 09 января 2018г. № 1

## 1. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1.1. Оплата труда работников МДОБУ № 113, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых (особо тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

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

за специфику работы педагогическим и другим работникам;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

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

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

1.3. 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.

1.4. 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.

1.5. 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.

1.6. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам, за работу с воспитанниками с отклонением в развитии, устанавливаются к должностному окладу, ставке заработной платы в размере 15-20 %.

1.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся 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

№ п/п	Категория работников	Основания для установления	Размер, в %
1.	Воспитатель	работа в группах компенсирующей направленности (ЗПР, ТНР)	20% от нагрузки
2.	Помощник воспитателя	1. работа в группах компенсирующей направленности (ЗПР, ТНР) 2. работа с дезадаптированными моими рстворами	15% от нагрузки 12%
3.	Педагог - психолог	работа в группах компенсирующей направленности	20% от нагрузки
4.	Учитель - логопед	работа в группах компенсирующей направленности	20% от нагрузки
5.	Учитель - дефектолог	работа в группах компенсирующей направленности	20% от нагрузки
6.	Музыкальный руководитель	работа в группах компенсирующей направленности	20% от нагрузки
7.	Инструктор по физической культуре	работа в группах компенсирующей направленности	20% от нагрузки
8.	Кладовщик	проведение порученно-разручных работ	12%
9.	Делопроизводитель	работа с оргтехникой	12%
10.	Повар	работа у горячей плиты	12%
11.	Подсобный рабочий	работа, связанная с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука	12%
12.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	работа по стирке белья вручную с использованием моющих и	12%

1.8. 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.

1.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

1.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

1.11. Перечень видов компенсационных выплат по категориям персонала:

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 одной часовой 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 часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.



размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен по одному или нескольким основаниям. Суммарный размер повышающего коэффициента – до 3,0.

**Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу по категориям персонала:**

№ п/п	Категория персонала	Основание для установления персонального повышающего коэффициента	Размер коэффициента
2.3.1	Старший воспитатель	Создание оптимальных условий для учебно-воспитательной работы с детьми, постоянно творческий поиск и новаторство	До 3,0
2.3.2	Заведующий хозяйством	1. Сложность, напряженность и интенсивность выполняемой работы, создание оптимальных условий для функционирования учреждения	До 2,5
		2. Организация мероприятий по обеспечению безопасности детей и сотрудников	До 1,0
		3. Инициатива по рациональному использованию, целесообразному применению оборудования	До 0,5
2.3.3	Педагогический персонал	1. Молодым специалистам (в течение 3-х лет) *	До 0,5
		2. Работа в экспертной комиссии учреждения по оценке эффективности деятельности педагогического и прочего персонала	До 0,3
		3. Наставничество над молодыми педагогами	До 0,2
		4. Организация и подготовка аттестации педагогических работников	До 0,3
2.3.4	Шеф-повар	1. Создание безопасных условий труда на пищеблоке	До 0,2
		2. Высокая организация работы пищеблока	До 1,0
		3. Разработка и внедрение нового меню	До 1,0
2.3.5	Повар	Внедрение нового меню	До 1,0
2.3.6	Помощник воспитателя	Непосредственное участие в учебно-воспитательном процессе	До 1,0
2.3.7	Кладовщик	Качественный контроль поступающих продуктов питания	До 0,5
2.3.8	Экономист	Качественное ведение документации, исполнительская дисциплина.	До 1,0
2.3.9	Все категории работников	1. Председателю ПК за организацию и проведение работ по представительству и защите социально-экономических интересов работников	До 0,5
		2. Выполнение обязанностей внештатного инспектора по охране прав детства	До 0,5
		3. Оформление документации по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям.	До 0,5
		4. Ведение дел по компенсационным выплатам с родительской платы за детский сад.	До 0,5
		5. Работа на официальном сайте учреждения	До 0,5
		6. Работа в автоматизированной информационной системе «Сетевой Город. Образование»	До 0,5
		7. Сложность и напряженность труда	До 3,0

\* «Молодой специалист» - это сотрудник в возрасте до 35 лет, получивший среднее или высшее профессиональное очное образование и устроившийся на работу по специальности в течение года после получения диплома.

**2.4.** Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание при соответствии почетного звания педагогической деятельности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,05 – за почетное звание «Отличник»;

0,075 – за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, пропорционально объему педагогической нагрузки.

**2.5.** Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в % от оклада):

При выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%

При выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%

При выслуге лет от 10 лет – 15 %.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается пропорционально объему рабочей нагрузки.

**2.6.** В целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы муниципальных образовательных учреждений, производятся выплаты стимулирующего характера в размере 3 000 руб. отдельным категориям работников (не включенным в пункт 2.2.2. приложения №3 к Закону Краснодарского края «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» от 3 марта 2010 года №1911-КЗ (с изменениями от 29.05.2014 г. № 2961-КЗ)):

- шеф – повар;

- заведующий хозяйством;

- экономист;

- делопроизводитель;

- специалист по охране труда.

Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

### **3. Порядок произведения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы**

**3.1.** Настоящим Положением предусмотрена ежемесячная стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам МДОУ, устанавливаемая с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

**3.2.** Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных средств на оплату труда.

**3.3.** Ежемесячная стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в целях повышения качества их работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития педагогической деятельности.

**3.4.** Основанием для установления ежемесячной стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы является соответствие деятельности педагогических и прочих работников учреждения критериям оценки деятельности работника, установленное экспертной комиссией, действующей в учреждении.

**3.5.** Оценка деятельности работника осуществляется на 01 января, 01 мая, на 01 сентября текущего года, в соответствии с критериями, по итогам отчетного периода (4 месяца), предшествующему периоду установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, посредством суммирования цифровых показателей, общая сумма которых определяет процент стимулирующей выплаты.

**3.6.** Критерии оценки эффективности деятельности старшего воспитателя и размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Значения показателя	Оценка в баллах
1	Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной образовательной программы дошкольного образования	Доля воспитанников в МДОУ, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования	- от 80% до 100%	20 баллов
			- от 60% до 79,9%	10 балла
			- ниже 60%	0 баллов
2	Организация контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса	Педагогический анализ деятельности воспитателей за отчетный период	- от 80% до 100% охват - от 70% до 79,9% - ниже 70%	20 баллов 10 баллов 0 баллов
3	Контроль мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (лицами, их заменяющими)	- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на деятельность педагогов	- Отсутствие жалоб - Наличие жалоб	20 баллов 0 баллов
		- Доля родителей (законных представителей) воспитанников, положительно оценивающих деятельность педагогов по результатам опроса (анкетирования)	- от 80% до 100% - от 60% до 79,9% - ниже 60%	20 баллов 10 баллов 0 баллов
4	Участие и результаты участия воспитанников и педагогов в олимпиадах,	- Количество мероприятий, в которых участвовали воспитанники учреждения,	За каждое мероприятие: - на уровне края - на уровне города - на уровне района	20 баллов 10 баллов 5 баллов

	конкурсах, соревнованиях, выставках		- на уровне учреждения	3 балла
		- Наличие призеров и победителей конкурсных мероприятий	За каждого призера: - на уровне края - на уровне города - на уровне района	20 баллов 10 баллов 5 баллов
5	Качество выполнение муниципального задания	- Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации не менее 1 раза в 3 года	- от 80% до 100% - от 60% до 79,9% - ниже 60%	20 баллов 10 баллов 0 баллов
		- Доля педагогических работников, прошедших аттестацию, не менее 1 раза в 5 лет	- от 80% до 100% - от 60% до 79,9% - ниже 60%	20 баллов 10 баллов 0 баллов
		- Охват воспитанников дополнительными платными услугами	- более 50% - до 50%	20 баллов 10 баллов
6	Участие педагогов ДООУ в инновационной деятельности	- Участие в реализации инновационных программ и проектов в МДОУ		5 баллов
		- Наличие опубликованных методических материалов по распространению передового педагогического опыта		10 баллов
		- Участие в конкурсах, грантах	- На федеральном уровне - на региональном уровне - на муниципальном уровне	20 баллов 15 баллов 5 баллов
7.	Личные профессиональные качества	Исполнительская дисциплина	- Отсутствие замечаний от руководителя учреждения	10 баллов

Суммарная оценка эффективности деятельности старшего воспитателя:	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:
151-200 баллов	До 200%
101-150 баллов	До 150%
до 100 баллов	До 100%

**3.7. Критерии оценки эффективности деятельности заведующего хозяйством и размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Значения показателя	Оценка в баллах
1	Обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований к условиям воспитания и обучения в ДООУ (нормы СанПиНа)		- отсутствие предписаний контролирующих органов за отчетный период - имеются предписания	10 баллов 0 баллов
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности в		- отсутствие предписаний контролирующих органов за отчетный период	10 баллов



	помещениях ДООУ		- имеются предписания	0 баллов
3	Организация работ по благоустройству, озеленению и уборке территории		За каждое проведенное мероприятие за отчетный период	10 баллов
4	Выполнение заявок на устранение технических неполадок в помещениях и на территории МДОУ	Анализ устранения неполадок за отчетный период	- неполадки устраняются - неполадки не устранены	10 баллов 0 баллов
5	Обеспечение сохранности материальных ценностей	- результаты инвентаризации	- нет нарушений - есть нарушения	10 баллов 0 баллов
6	Обеспечение своевременного и качественного документооборота	- отсутствие замечаний по ведению документации и предоставлению материалов - наличие замечаний		10 баллов 0 баллов
7	Личные профессиональные качества	Исполнительская дисциплина	- Отсутствие замечаний от руководителя учреждения	10 баллов

Суммарная оценка эффективности деятельности заведующего хозяйством:	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:
51- 70 баллов	До 150%
31- 50 баллов	До 100%
До 30 баллов	До 50%

**3.8. Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников (воспитатель, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, учитель-дефектолог) и размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Значения показателя	Оценка в баллах
1	Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной образовательной программы дошкольного образования	Доля воспитанников в группе, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной общеобразовательной программы дошкольного образования	- от 80% до 100%  - от 60% до 79,9%  - ниже 60%	10 баллов  5 балла  0 баллов
2	Посещаемость воспитанниками МДОУ №113	Доля воспитанников, фактически посещающих возрастную группу МДОУ	- от 80% до 100% - от 70% до 79,9% - ниже 70%	20 баллов 15 баллов 0 баллов
3	Уровень наполняемости детей	Фактическое количество наполняемости детей в	- Больше 25 воспитанников (в	20 баллов

	в возрастных группах	группах за отчетный период	группе от 3х до 7 лет) и больше 20 детей (в группе от 1,5 до 3 лет); - от 20 до 25 детей в группе от 3х до 7 лет) и от 15 до 20 детей (в группе от 1,5 до 3 лет); - менее 20 и 15 соответственно	15 баллов  0 баллов
4	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные проекты воспитанников, социальные проекты и т.д.)	- Наличие кратковременный или долгосрочного проекта, имеющего утвержденную ДОУ структуру оформления (бумажный носитель, электронный носитель).	- Долгосрочный проект - Кратковременный проект - Отсутствие проекта	10 баллов 5 баллов 0 баллов
		- Руководство проектной деятельностью воспитанников в различных видах деятельности;	За каждый проект 3 балл, но не более 15 баллов	
5	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	- Аналитическая справка, составленная педагогом по уровню освоения воспитанниками ООП по итогам (полугодия, года), с таблицами диагностики	- Наличие справки - Отсутствие справки	10 баллов 0 баллов
		- Показатель подготовленности выпускников к школе	- Выше прошлого года - На уровне прошлого года - ниже уровня прошлого года	10 баллов 5 балла 0 баллов
6	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (лицами, их заменяющими)	- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на деятельность педагога	- Отсутствие жалоб - Наличие жалоб	10 баллов 0 баллов
		- Доля родителей (законных представителей) воспитанников, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса (анкетирования)	- от 80% до 100% - от 60% до 79,9% - ниже 60%	10 баллов 5 баллов 0 баллов
		- Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников	- проведение для родителей открытых мероприятий - индивидуальное консультирование родителей (законных	10 баллов 5 баллов

			представителей)	
		- контроль за своевременной оплатой родителями за детский сад	- 100% оплата - от 95% до 99,9% - ниже 95%	10 баллов 5 баллов 0 баллов
7	Участие и результаты участия воспитанников и педагогов в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, выставках	- Количество мероприятий, в которых участвовали воспитанники группы	За каждое мероприятие: - на уровне края - на уровне города - на уровне района - на уровне учреждения	20 баллов 10 баллов 5 баллов 3 балла
		- Наличие призеров и победителей конкурсных мероприятий	За каждого призера: - на уровне края - на уровне города - на уровне района - на уровне учреждения	20 баллов 10 баллов 5 баллов 3 балла
8.	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	- да - нет		5 баллов 0 баллов
9	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	- Доля воспитанников, вовлеченных в физкультурно-оздоровительные мероприятия	- от 70% до 100% - от 50 % до 69,9% - от 30% до 49,9% - ниже 30%	10 баллов 5 баллов 3 балла 0 баллов
		- Наличие программы по физкультурно-оздоровительной и спортивной работе	- да - нет	10 баллов 0 баллов
		- Снижение уровня заболеваемости в группе по сравнению с прошлым периодом	- ниже уровня прошлого периода - остался на уровне - выше уровня прошлого периода	10 баллов 5 балла 0 баллов
		- Соблюдение режима дня и двигательной активности (без замечаний) согласно рабочей программы	- да - нет	10 баллов 0 баллов
		- Проведение оздоровительных мероприятий, указанных в рабочей программе	- да - нет	10 баллов 0 баллов
		- Наличие в общеразвивающей группе воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)		5 баллов за каждого воспитанника
		- Наличие схемы работы по		5 баллов за каждого воспитанника

		мониторингу инклюзивного образования из ООП ДО, индивидуальная карта на каждого воспитанника с ОВЗ		
10	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	- Наличие 3х составляющих: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Социальный паспорт семьи</li> <li>• План работы с семьями социального риска</li> <li>• Итоговая аналитическая справки</li> </ul>		10 баллов
		- Наличие 2х составляющих: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Социальный паспорт семьи</li> <li>• План работы с семьями социального риска</li> </ul>		5 баллов
		- Наличие социального паспорта		3 балла
		- Наличие положительных результатов взаимодействия с разнопрофильными социальными партнерами		5 баллов
		- Отсутствие положительных результатов		0 баллов
11	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Формирование комфортной развивающей предметно-пространственной среды	- в помещениях учреждения (при наличии новизны)	5 баллов
			- на участках учреждения (при наличии новизны)	5 баллов
12	Участие педагогов в инновационной деятельности	- Участие в реализации инновационных программ и проектов в МДОУ		5 баллов
		- Наличие опубликованных методических материалов по распространению передового педагогического опыта		5 баллов
		- Участие в конкурсах, грантах	- На федеральном уровне	20 баллов
			- на региональном уровне	15 баллов
	- на муниципальном уровне	5 баллов		
13	Выполнение санитарно-гигиенического режима	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима в группе (прием пищи, проветривание, личная гигиена детей)		10 баллов
14	Использование современных образовательных технологий, в том числе и ИКТ	Использование технологии в режиме дня в различных видах деятельности	- систематически	10 баллов
			- эпизодически	5 баллов

Суммарная оценка эффективности деятельности педагогического работника:	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы:
151-200 баллов	До 200%
101-150 баллов	До 150%
До 100 баллов	До 100%

**3.9.** Вопрос о снятии (или отказе в установлении) стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы сотруднику МДОУ рассматривается Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера в случаях:

- непредставления или несвоевременного представления (без уважительной причины) работником заполненной оценочной карты;
- наличия дисциплинарных взысканий;
- неисполнение должностных обязанностей в полном объеме;
- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины;

**3.10.** Вновь поступившим работникам и вышедшим из отпуска по уходу за ребенком (длительного отпуска) стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливается.

#### **4. Условия и порядок отмены выплат стимулирующего и компенсационного характера**

**4.1.** Виды и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера пересматриваются перед началом финансового, учебного года.

**4.2.** Размеры выплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

**4.3.** Выплаты, установленные работнику, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением возложенных на работника обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

**4.4.** В соответствии с Трудовым Кодексом РФ работник должен быть предупрежден о снятии доплат и надбавок не позднее, чем за 2 месяца.

#### **5. Порядок и условия премирования работников учреждения**

**5.1.** Премирование работников МДОУ осуществляется по решению руководителя учреждения совместно с комиссией по распределению стимулирующих выплат, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

**5.2.** Размер премии может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям и не зависит от отработанного времени. Максимальным размером премия не ограничена.

**5.3.** Перечень премиальных выплат для всех категорий работников:

№ п/п	Основание для установления премии	Размер выплаты
1	Активное участие в подготовке к новому учебному году, к летней оздоровительной кампании.	От 5% или от 500 руб.
2	Выполнение особо важных и срочных работ	От 5% или от 500 руб.
3	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	От 5% или от 500 руб.
4	Эффективное использование и бережное отношение к вверенным материальным ценностям	От 5% или от 500 руб.
5	Премия к праздничным датам (профессиональному празднику «Дню учителя», «Дню защитника Отчества», «Международному женскому дню», Новому году)	От 5% или от 500 руб.
6	Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год):	

	1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	От 5% или от 500 руб.
	2. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	От 5% или от 500 руб.
	3. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МДОУ	От 5% или от 500 руб.
	4. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МДОУ	От 5% или от 500 руб.
	5. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	От 5% или от 500 руб.
7	Премия за качество выполняемых работ (выплачивается единовременно):	
	1. Поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края	До 500%
	2. Награждение орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края	До 300%
	3. Присвоение почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждение знаками отличия Российской Федерации	До 200%
	4. Награждение Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации	До 100%
8	Премия к юбилейным датам - 50,55 (60-мужчины) лет, работникам проработавшим в ОУ не менее 10 лет	От 10% или от 1 000 руб.

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

## 6. Порядок оказания материальной помощи

6.1. Из фонда оплаты труда работникам МДОБУ №113 может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

№ п/п	Основание для установления материальной помощи	Размер выплаты
1	- смерть близкого родственника (жена, муж, дети, родители) или работника (в случае смерти работника МДОУ материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя учреждения)	от 3 000 руб.
2	- рождение ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка)	от 3 000 руб.
3	- вступление в брак (при предоставлении свидетельства о заключении брака)	от 3 000 руб.
4	- особая нуждаемость в лечении и восстановлении здоровья (при предоставлении медицинских справок, заключений)	от 3 000 руб.

6.2. Материальная помощь выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6.3. Решение о выплате материальной помощи и конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника.

**Выписка из протокола  
общего собрания работников  
Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение  
детский сад комбинированного вида № 113 г. Сочи**

от 09.01.2018г.

№ 1

Председатель – Н.И. Овчарова

Секретарь – Е.С.Хушпулян

Всего численность работников - 49

Присутствовали – 40

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

1. Об изменении и дополнении Коллективного договора «Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада комбинированного вида № 113 г.Сочи»

**ГОЛОСОВАЛИ:**

ЗА - 40

ПРОТИВ - 0 человек

ВОЗДЕРЖАЛИСЬ - 0 человек

**РЕШИЛИ:**

Внести изменение и дополнение в Коллективный договор «Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада комбинированного вида № 113 г.Сочи»

Председатель

Секретарь

*Н.И. Овчарова*  
*Е.С.Хушпулян*

Н.И. Овчарова

Е.С.Хушпулян