

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 27 «Росинка»

Огласовано:

Председатель профсоюзного  
комитета

*Е.С.Ширькалова*  
«16» *декабря* 2022 г.

Протокол № *9*  
от «16» *декабря* 2022 г.

Утверждаю:

Заведующий МБДОУ № 27

*И.И.Трапезникова*

«18» *декабря*  
Приказ № *140*

от «16» *декабря* 2022 г.



# ПОЛОЖЕНИЕ

## об оплате труда работников

### Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 27 «Росинка»

с.Новопышминское  
2022 г.

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда (далее - Положение) работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 27 «Росинка» (далее - МБДОУ № 27) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Свердловской области от 20.07.2015 г. № 94-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Свердловской области, государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области», Постановлением Правительства Свердловской области от 24.06.2022 г. № 403-ПП «О внесении изменения в постановление Правительства Свердловской области от 10.02.2022 № 81-ПП «Об индексации заработной платы работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в 2022 году», в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, Постановлением Главы городского округа Сухой Лог от 19.07.2022 г. № 1035 - ПГ «Об увеличении (индексации) размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений городского округа Сухой Лог», соглашением между Администрацией городского округа Сухой Лог, Управлением образования Администрации городского округа Сухой Лог и Сухоложской городской организацией профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2021 – 2024 годы» и применяется при исчислении заработной платы работников МБДОУ № 27.

1.2. Заработная плата работников МБДОУ № 27 устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в учреждении системы оплаты труда. Система оплаты труда в учреждении устанавливается на основе настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.

1.3. Фонд оплаты труда МБДОУ № 27 формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой бюджетным и автономным муниципальным образовательным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В МБДОУ № 27 обеспечивается повышение уровня реального содержания заработной платы, которое включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. МБДОУ № 27 производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором. В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

Начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января соответствующего года МРОТ устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума (ПМ) трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.

В случае, если величина ПМ трудоспособного населения в целом по РФ за второй квартал предыдущего года ниже величины ПМ трудоспособного населения в целом по РФ за второй квартал года предшествующего предыдущему году, минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего года.

1.4. Штатное расписание МБДОУ № 27 утверждается заведующим по согласованию с Управлением образования Администрации городского округа Сухой Лог и включает в себя все должности учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Управление образования Администрации городского округа Сухой Лог может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и

(или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда МБДОУ № 27, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу.

1.5. Должности работников, включаемые в штатное расписание МБДОУ № 27, должны определяться в соответствии с уставом муниципального образовательного учреждения, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 г. № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей), Приказу Минтруда России от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок» (Зарегистрировано в Минюсте России 07.10.2015 г. № 39210).

## **2. Условия определения оплаты труда**

2.1. Оплата труда работников МБДОУ № 27 устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- номенклатуры должностей;
- единого квалификационного справочника или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников.

2.2. При определении размера оплаты труда работников МБДОУ № 27 учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников МБДОУ № 27;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3. Заработная плата работников МБДОУ № 27 предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Изменение оплаты труда МБДОУ № 27 производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

2.5. При наступлении у работника права в соответствии с п. 2.4. настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.6. Руководитель МБДОУ № 27:

- 1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников МБДОУ № 27, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих педагогическую работу в том же образовательном учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание МБДОУ № 27;
- 3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МБДОУ № 27.

2.7. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в МБДОУ № 27 педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.9. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

### **3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников МБДОУ № 27.**

3.1. Оплата труда работников МБДОУ № 27 включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения;

3.2. МБДОУ № 27 самостоятельно в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ № 27, устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

3.4. МБДОУ № 27 имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. МБДОУ № 27 имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

3.5. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам МБДОУ № 27, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в образовательном учреждении, расположенного в сельской местности приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

3.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ № 27, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, медицинских работников и работников культуры повышаются в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации – 25 процентов;
- работникам, имеющим 1 квалификационную категорию по результатам аттестации – на 20 процентов;
- работникам, имеющим соответствие занимаемой должности по результатам аттестации - на 10 процентов.

3.7. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

3.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.9. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.10. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МБДОУ № 27, занимающих должности учебно-воспитательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее – руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Приказу Минтруда России от 10.09.2015 г. № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок» (Зарегистрировано в Минюсте России 07.10.2015 г. № 39210).

3.11. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях № 2, 3 и 4 к настоящему Положению.

3.12. Продолжительность рабочего времени педагогических работников МБДОУ № 27 регламентируется Приказами Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 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 и от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.13. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителя соответствующего структурного подразделения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается в соответствии с локальным актом образовательного учреждения, принятым руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

3.14. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

3.15. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении № 5 к настоящему Положению.

3.16. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских работников образовательного учреждения (далее – медицинские работники) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

3.17. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе медицинских работников установлены в приложении № 6 к настоящему Положению.

3.18. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников культуры муниципальных образовательных учреждений (далее – работники культуры) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

3.19. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры установлены в приложении № 7 к настоящему Положению.

3.20. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

3.21. Размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих МБДОУ № 27 установлены в приложении № 8 и 9 к настоящему Положению.

3.22. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, служащим, медицинским работникам, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

#### **4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.**

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя МБДОУ № 27 устанавливается работодателем в трудовом договоре.

4.2. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

4.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости образовательного учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя.

Система критериев дифференцированного установления оклада (должностного оклада) руководителю образовательного учреждения определена в приложении № 10 настоящего Положения.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается по состоянию на 1 января календарного года на основании соответствующих документов, подтверждающих контингент обучающихся (воспитанников) на начало учебного года (статистические отчеты, приказы по комплектованию) и документов, подтверждающих реализацию соответствующих образовательных программ (лицензия на право ведения образовательной деятельности, образовательная программа учреждения).

4.4. Выплаты компенсационного характера руководителю устанавливаются в соответствии с главой 5 настоящего Положения, а также:

- за работу федеральной базовой площадки, созданной при образовательном учреждении – 15 % должностного оклада;
- за работу региональной базовой площадки – 10 % оклада;
- за работу муниципального ресурсного центра – 5 % должностного оклада;
- за реализацию очно-заочной формы обучения (в вечерних (сменных) образовательных учреждениях) – 15% должностного оклада;
- доплата до уровня заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной на 1 января 2017 года.

Доплата за работу базовых площадок и ресурсных центров устанавливаются при условии предоставления плана работы площадок и центров на год с ежемесячным проведением мероприятий с муниципальными образовательными учреждениями.

4.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения (без учета заработной платы соответствующих руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается постановлением Главы городского округа Сухой Лог.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников образовательных учреждений (без учета заработной платы соответствующих руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ № 27 (на основании Постановления Главы городского округа Сухой Лог от 10.02.2017 г. № 193-ПГ «Об установлении предельных уровней соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и предприятий на территории городского округа Сухой Лог»,

Коэффициент кратности среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников		
руководитель	заместитель руководителя	главный бухгалтер
2,50	1,75	1,75

4.6. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципального образовательного учреждения устанавливается работодателем на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, установленного в соответствии с пунктом 4.2. настоящего Положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с настоящим Положением, с учетом приложения № 10 и определяется трудовым договором.

4.7. Руководителю, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно – методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для руководителя – на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Управления образования Администрации городского округа Сухой Лог (далее – Положение о стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений).

для заместителей руководителя – коллективным договором, локальным нормативным актом МБДОУ № 27, трудовым договором.

4.8. Стимулирование руководителя образовательного учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности муниципальным образовательным учреждением, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя муниципального образовательного учреждения, на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений.

4.9. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального образовательного учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательного учреждения принимается руководителем муниципального образовательного учреждения.



## **5. Компенсационные выплаты.**

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работнику муниципальных образовательных учреждений при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3. Для работников образовательного учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Перечень работников, которым устанавливаются данная выплата, и размеры выплат представлены в приложении № 11.

5.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении, в фиксированной сумме (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада) или в соответствии с результатами специальной оценки условий труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо настоящим коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается, с учетом требований законодательства.

5.5. Всем работникам образовательного учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

5.6. Доплата за совмещение должностей (профессий) устанавливается работнику муниципального образовательного учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. 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 возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержаний и (или) объема дополнительной работы, может выплачиваться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении от оклада (ставки заработной платы).

5.9. Работникам образовательных учреждений (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются руководителем МБДОУ № 27 на основании коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта МБДОУ № 27.

5.10. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем образовательного учреждения в соответствии с локальным актом муниципального образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

5.11. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, установленных в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.12. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых муниципальным образовательным учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии) предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## **6. Выплаты стимулирующего характера**

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовым договором с учетом разрабатываемых в муниципальном образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. Работодатель имеет право поощрять работников за добросовестный, эффективный труд путем стимулирующих выплат (ст. 129 ТК РФ): доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии, установление персонального повышающего коэффициента. Стимулирующие выплаты не гарантированы законом, не являются постоянными и зависят от результатов работы.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

6.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

6.4. Для распределения стимулирующих выплат в учреждении создается Комиссия по установлению стимулирующих выплат. Порядок создания и работы комиссии определен главой 7 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются образовательным учреждением ежемесячно.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

6.5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются в соответствии с Приложением № 12 и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

Работники, являющиеся внешними совместителями, не предоставляют информационные листы о показателях эффективности деятельности. При достижении значимых результатов в деятельности, внешние совместители поощряются путем премирования, по приказу руководителя, в пределах фонда оплаты труда.

6.6. Комиссия устанавливает (оценивает) работу работников по установленным критериям и баллам. На основании установленных баллов каждому работнику (кроме заместителя заведующего по ВМР, главного бухгалтера) рассчитывается количество баллов. Балл переведён в денежное выражение, стоимость балла является непостоянной, зависит от фонда оплаты труда МБДОУ № 27. Стоимость одного бала определяется: путем деления ФОТ в текущем месяце на общее количество набранных баллов отдельно по каждой категории работников.

Стимулирующая выплата заместителю заведующего по ВМР, главному бухгалтеру устанавливается в размере 10 % должностного оклада на основании набранных баллов и пропорционально отработанному времени.

6.7. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж образовательного учреждения, интенсивность труда работников выше установленных системой нормирования труда образовательным учреждением организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференции различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств образовательного учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для образовательного учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательного учреждения, трудовым договором.

6.8. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливаются работнику с учетом фактических результатов его работы в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательного учреждения, трудовым договором.

6.9. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслуг лет, относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в муниципальном образовательном

учреждении. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается муниципальным образовательным учреждением в Приложении № 12.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени (месяц, год, квартал), на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности и в связи с праздничными датами (Приложение № 12).

6.10. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

6.11. В целях социальной защищенности работников образовательного учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательного учреждения применяется единовременное премирование работников:

- при объявлении благодарности Министерства образования и науки РФ 1500 рублей;
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ 2000 рублей;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области 2000 рублей;

- при награждении грамотами Администрации городского округа Сухой Лог 1000 рублей;

- в связи с Днем воспитателя и дошкольного работника, государственными праздничными днями от 300 до 1500 рублей;

- в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) размер премии в связи с юбилейной датой устанавливается в зависимости от стажа работы сотрудника в данном образовательном учреждении:

- до 3 лет – 1000 рублей;

- от 3 до 8 лет – 2000 рублей;

- от 8 лет и более – 4000 рублей.

- при увольнении в связи с уходом на пенсию по достижению пенсионного возраста 2000 рублей;

- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением 2000 рублей.

6.12. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом муниципального образовательного учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников или (и) коллективным договором, соглашением (Приложение № 13).

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника и решения комиссии по установлению стимулирующих выплат.

## **7. Комиссия по установлению стимулирующих выплат**

7.1. Комиссия по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия) – это представительный орган работников учреждения, созданный для проведения анализа результативности труда работников.

7.2. Персональный состав Комиссии назначается ежегодно на 1 января текущего года приказом руководителя. Возможно внесение изменений в персональный состав Комиссии в течение календарного года.

7.3. В состав Комиссии входят:

- руководитель учреждения;

- представитель от педагогического коллектива;

- представитель от обслуживающего и вспомогательного персонала;

- представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.4. В компетенцию Комиссии входит:

- рассмотрение качественных критериев и показателей результативности труда работников на основании информационных листков, документов по установлению стимулирующих выплат,

премий, персонального повышающего коэффициента, подтверждающих выполнение / наличие указанных объемов и качество работы конкретного работника;

- принятие решений (подготовка заключения) о соответствии деятельности работника требованиям к установлению стимулирующих выплат, премий, персонального повышающего коэффициента, материальной помощи согласно данному Положению;
- председатель комиссии руководит ее деятельностью, проводит заседания комиссии, распределяет обязанности между ее членами.

7.5. Для определения размера ежемесячного стимулирования работники по результатам своей деятельности с 23 числа текущего месяца, представляют в Комиссию по установлению стимулирующих выплат информационный лист о проделанной работе, установленной формы (Приложение № 12/1 настоящего Положения).

7.6. Порядок работы Комиссии:

- комиссия выбирает из своего состава председателя и секретаря;
- ежемесячно в срок до 25 числа (включительно) Комиссия принимает для рассмотрения информационные листы работников. В ходе рассмотрения Комиссия вправе потребовать дополнительную информацию и проверить достоверность предоставляемой информации;
- в случае несвоевременного предоставления информационного листа работником решение об установлении ежемесячной стимулирующей выплаты не принимается, за исключением случаев нахождения работника в ежегодном отпуске, больничном листе;
- заседания комиссии проводятся ежемесячно 25 числа;
- заседания комиссии является правомочным, если на них присутствуют более половины членов Комиссии.
- решения Комиссии считаются принятыми, если за них проголосовало не менее две трети ее состава, присутствующих на заседании.
- заседания Комиссии оформляются протоколом. Протоколы подписываются председателем и секретарем Комиссии;

- на основании баллов, отраженных в бланке протокола, издается приказ за подписью руководителя. Выписка из протокола является неотъемлемой частью приказа по стимулированию работников;

- при наличии дисциплинарного взыскания Комиссия вправе принять решение о не назначении стимулирующей части заработной платы на определенный период, но не более чем на 11 месяцев.

7.7. Члены Комиссии имеют право:

- определять порядок работы комиссии;
- запрашивать дополнительную информацию в пределах своей компетенции;
- излагать собственное мнение, которое в обязательном порядке должно быть отражено в протоколе;
- с целью открытости работы Комиссии приглашать на заседания комиссии работников;
- отказаться от дальнейшего участия в работе комиссии, письменно уведомив об этом председателя комиссии

7.8. Обязанности членов Комиссии:

- участие в заседаниях комиссии;
- изучение и рассмотрение принятых документов;
- обеспечение объективности принятия решений.

7.9. Обязанность председателя комиссии:

- распределение обязанностей между членами комиссии;
- организация проведения заседаний комиссии.

7.10. Обязанности секретаря:

- ведение протоколов заседаний комиссии с учетом требований делопроизводства;
- ознакомление с повесткой очередных заседаний членов комиссий;
- передача протокола делопроизводителю для размещения результатов работы Комиссии на официальном сайте в трехдневный срок с даты принятия решения.

7.11. На основании решения Комиссии издается приказ руководителя об установлении стимулирующих выплат.

## **8. Заключительные положения**

8.1. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

8.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению рассматриваются на Общем собрании трудового коллектива и согласовываются с профсоюзным комитетом.

8.3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств, руководитель вправе приостановить начисление стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату.

**Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности.**

1. Должности педагогических работников.
2. Должности руководителей структурных подразделений: заведующий хозяйством.
3. Должности служащих (в том числе по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», «ведущий»): бухгалтер, документовед.
4. Должности медицинских: медицинская сестра диетическая.

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников  
учебно-вспомогательного персонала**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности работников образования</b>	<b>Размер должностного оклада, рублей</b>
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	13069,01
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	13069,01
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	13069,01



**Профессиональная квалификационная группа  
должностей педагогических работников\***

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности работников образования</b>	<b>Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей</b>
<b>1 квалификационный уровень</b>	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	18748,80
<b>2 квалификационный уровень</b>	педагог дополнительного образования, социальный педагог	18748,80
<b>3 квалификационный уровень</b>	воспитатель, педагог - психолог	18748,80
<b>4 квалификационный уровень</b>	учитель-логопед (логопед)	18748,80

\* На основании ст. 108 п. 11 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации» в должностные оклады включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

**Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Профессиональные квалификационные группы</b>	<b>Размер должностного оклада, рублей</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>		
<b>2 квалификационный уровень</b>	заведующий складом, заведующий хозяйством	13260,19
<b>3 квалификационный уровень</b>	заведующий производством (шеф – повар)	14888,85

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>		
<b>1</b> квалификационный уровень	делопроизводитель	13416,59
<b>2</b> квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	13881,33
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b>		
<b>1</b> квалификационный уровень	бухгалтер, специалист по охране труда, специалист по закупкам (контрактный управляющий)	15785,94

**Профессиональные квалификационные группы  
должностей медицинских и фармацевтических работников**

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Профессиональные квалификационные группы</b>	<b>Размеры должностного оклада, рублей</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>		
<b>2 квалификационный уровень</b>	медицинская сестра диетическая	11559,24
<b>3 квалификационный уровень</b>	медицинская сестра	13769,38

**Профессиональные квалификационные группы  
должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

<b>Профессиональные квалификационные группы</b>	<b>Размеры должностного оклада, рублей</b>
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь, библиограф, методист библиотеки	11280

**Размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих**

<b>Наименование квалификационного разряда</b>	<b>Размер оклада, рублей</b>
1 квалификационный разряд	10847
2 квалификационный разряд	10847
3 квалификационный разряд	11200
4 квалификационный разряд	11300
5 квалификационный разряд	12280
6 квалификационный разряд	12300

**Размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>	грузчик, кастелянша, подсобный рабочий, сторож (вахтер), уборщик производственных (служебных) помещений, уборщик территории (дворник)	9924,60
	кладовщик, кухонный рабочий, рабочий по стирке и ремонту спецодежды	9924,60
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b>		
<b>1 квалификационный уровень</b>	оператор стиральных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	10625,15
	швея	13262,28
	слесарь – сантехник, слесарь – электрик по ремонту электрооборудования, штукатур	10906,66
	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	13262,28
	повар, столяр	13170,52
	водитель, механик	15600,00
	диспетчер	14161,68

**Система критериев для дифференцированного установления оклада (должностного оклада) руководителя**

Минимальный должностной оклад руководителя с 1 октября 2017 года составляет 9975,42 рублей. Должностной оклад руководителя определяется путем умножения коэффициента на минимальный должностной оклад. Коэффициент зависит от численности обучающихся и реализуемых образовательных программ.

Система критериев		Численность обучающихся				
		свыше 500 детей	301-500 детей	161-300 детей	101-160 детей	менее 100 детей
Дошкольные образовательные учреждения, реализующие основные образовательные программы дошкольного образования	коэффициент	4	3,6	3	2,6	2,4
	оклад	48079,32	43271,39	36059,49	<b>31251,56</b>	28847,59
Дошкольные образовательные учреждения, реализующие программу дошкольного образования адаптированную для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом психофизического развития, индивидуальных возможностей и при необходимости обеспечивающую коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц в группах комбинированной направленности	коэффициент	4,1	3,7	3,08	2,72	2,5
	оклад	49281,30	44473,37	37021,08	32693,94	30049,58
Дошкольные образовательные учреждения, реализующие программу дошкольного образования адаптированную для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом психофизического развития, индивидуальных возможностей и при необходимости обеспечивающую коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц в группах компенсирующей направленности	коэффициент	4,2	3,78	3,15	3,08	2,8
	оклад	50483,30	45434,96	37862,47	37021,08	33655,52



**Перечень должностей по которым устанавливаются выплаты компенсационного характера**

<b>№ п/п</b>	<b>Должность</b>	<b>Вид работы</b>	<b>Размер оплаты в % к сформированному окладу</b>
1	Повар, кухонный рабочий	За работу с вредными условиями труда	4 % (по результатам специальной оценки условий труда)
2	Все работники	За работу в местности с особыми климатическими условиями	15%
3	Все работники	За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
4	Сторож	За работу в ночное время	35 %
5	Все работники	За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за совмещение профессий (должностей), за работу в ночное время, за сверхурочную работу, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором	от 10 % до 100 % по приказу

**Критерии стимулирующих выплат (доплат и надбавок) по категориям должностей**  
*Показатели эффективности деятельности воспитателя*

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Подтверждающие документы
<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность воспитанников</b>			
1	Выполнение плана по детодням в группах: с 1,6 до 3 лет – 78% и выше; с 3 до 5 лет – 81% и выше с 5 до 7 лет – 84% и выше	1	Аналитическая справка мед. сестры
2	Соблюдение норм СанПиН (соблюдение режимных моментов, гигиенических требований к занятию, прогулке и др.), действующего законодательства РФ	1	Аналитическая справка зам. заведующего по ВМР, медицинской сестры
3	Использование в работе современных здоровьесберегающих методик, качество их применения.	1	Справка по показателям заболеваемости (снижение уровня заболеваемости воспитанников, по сравнению с предыдущим периодом, отсутствие карантина) Фотоматериалы
4	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей (праздники здоровья, дни здоровья, спартакиады, физкультурные досуги и др.)	1	Отчет о проведенных мероприятиях. Конспекты мероприятий Фотоматериалы
<b>Профессиональная компетенция</b>			
5	Реализация инновационных проектов и программ	1	Проекты должны быть утверждены приказом заведующего. Отчет и результат по реализации проекта.
6	Участие воспитанников в конкурсах различного уровня (оценивается каждый конкурс): - участник - третье место - второе место - первое место	1 2 3 4	Результаты конкурса
7	Повышение авторитета и имиджа ДОУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, показ мастер – классов, педсовет и др.) - на уровне ДОУ - на муниципальном уровне - на областном уровне	1 2 3	Отчет о проведенных мероприятиях. Конспекты мероприятий
8	Организация предметно – развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО (оформление развивающих игровых центров)	1	Аналитическая справка зам. заведующего по ВМР
9	Участие педагогов в профессиональных конкурсах (оценивается каждый конкурс): - участник - третье место - второе место - первое место	1 2 3 4	Результаты конкурса
10	Качественная подготовка и личное участие педагогов и воспитанников во внутрисадовских мероприятиях: утренники, развлечения, родительские собрания, выпускные вечера и др.	1	Результаты утренников, развлечений, фотоматериалы Аналитическая справка муз. руководителя Отзывы родителей Конспекты проводимых мероприятий
11	Применение информационно – коммуникационных технологий в профессиональной деятельности	1	Отчет, фотоматериалы о проведенных мероприятиях
12	Пополнение материалами сайта МБДОУ № 27. Привлечение родителей к работе сайта Публикации в сборниках	1 2	Отчет
13	Наличие программы по саморазвитию с презентацией	1	Аналитическая справка зам.

	результатов		заведующего по ВМР
14	Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно – образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, результаты мониторинга, протоколы родительских собраний и др.)	1	Аналитическая справка зам. заведующего по ВМР
<b>Эффективность труда</b>			
15	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	1	
16	Отсутствие задолженности по родительской плате на группе	1	
17	Стаж работы в данном ОУ: от поступления в ДОУ до 2 лет от 2,1 до 5 лет от 5,1 до 10 лет от 10,1 до 15 лет свыше 15 лет	1 2 3 4 5	

**Показатели эффективности деятельности заместитель заведующего по ВМР**

Наименование показателя	Баллы	Подтверждающие документы
Высокий уровень организации учебно – воспитательного процесса, создание условий для организации учебно – воспитательного процесса (соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности, эстетичные условия, оформление кабинетов, состояние территории, продуктивное участие в методической работе воспитателей)	1	Аналитическая справка, результаты конкурса
Повышение авторитета и имиджа ДОУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, педсовет и др.) - на уровне ДОУ - на муниципальном уровне - на областном уровне	1 2 3	Отчет о проведенных мероприятиях. Фотоотчет
Удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг (удовлетворенность должна быть свыше 80 %). Отсутствие обоснованных жалоб родителей заведующему, в Управление образование	1	Анкетирование родителей
Информационная открытость (сайт ОУ, размещение протоколов комиссии по распределению стимулирующего фонда на сайте, участие в процедурах независимой оценки качества образования).	1	Аналитическая справка
Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних	1	Отчет, конспекты мероприятий Протоколы заседаний
Реализация социокультурных проектов (музей образовательного учреждения, театр, социальные проекты, научное общество обучающихся и др.)	1	Отчет и результат по реализации проекта
Удельный вес численности педагогических работников в возрасте до 30 лет в общей численности педагогических работников не менее 15%	1	Аналитическая справка
Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми	1	Отчет, фотоматериалы о проведенных мероприятиях
Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей (в том числе отсутствие травматизма детей и работников образовательного учреждения)	1	Отчет, фотоматериалы о проведенных мероприятиях
Организация физкультурно – оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования).	1	Отчет, фотоматериалы о проведенных мероприятиях
Организация муниципальных мероприятий	1	Отчет, фотоматериалы о проведенных мероприятиях
Подготовка, организация и сопровождение аттестации педагогических работников	1	Наличие планов прохождения курсов повышения квалификации, аттестации. Наличие планов по самообразованию педагогов и отчеты по их реализации.
Своевременное и качественное оформление документации (образовательная программа ДОУ, годовой план воспитательно – образовательной работы, положения и др.)	1	Своевременность, правильность
Высокий уровень организации контроля за эффективностью деятельности по качественному оказанию муниципальных услуг (качественная реализация задач образовательной деятельности).	1	Соответствующие записи в журнале контроля.

Наличие публикаций на сайте ДОУ; в сборниках, СМИ	1 2	
Своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ, исполнение приказов, распоряжений и др.	1	
Стаж работы в данном ОУ: от поступления в ДОУ до 2 лет от 2,1 до 5 лет от 5,1 до 10 лет от 10,1 до 15 лет свыше 15 лет	1 2 3 4 5	

**Показатели эффективности деятельности учителя-логопеда**

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Подтверждающие документы
<b>Профессиональная компетенция</b>			
1	Реализация инновационных проектов и программ.	1	Проекты должны быть утверждены приказом заведующего. Отчет и результат по реализации проекта.
2	Повышение авторитета и имиджа ДОУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, показ мастер – классов, педсовет и др.) - на уровне ДОУ - на муниципальном уровне - на областном уровне	1 2 3	Отчет о проведенных мероприятиях. Конспекты мероприятий
3	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми, детьми, имеющими проблемы в развитии (реализация индивидуальных программ)	1	Аналитическая справка
4	Взаимодействие с педагогическими работниками и родителями в процессе оказания поддержки и помощи обучающимся с ОВЗ	1	Отзывы родителей, пед. работников Анкетирование
5	Участие в работе консультативного пункта ДОУ	1	Обновление раздела сайта
6	Организация предметно – развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО (изготовление методических, наглядных обучающих пособий, картотек, нетрадиционного оборудования)	1	Аналитическая справка зам. заведующего по ВМП
7	Качественная подготовка и личное участие во внутрисадовых мероприятиях: утренники, развлечения, спортивные мероприятия, родительские собрания, выпускные вечера и др.	1	Результаты утренников, развлечений, фотоматериалы Отзывы родителей
8	Участие педагога в профессиональных конкурсах (оценивается каждый конкурс): - участник - третье место - второе место - первое место	1 2 3 4	Результаты конкурса
9	Наличие публикаций на сайте ДОУ; в сборниках	1 2	Обновление разделов сайта
10	Применение в образовательной деятельности современных образовательных технологий (здоровьесберегающих, информационно – коммуникационных и др.)	1	Аналитическая справка зам. заведующего по ВМП, фотоотчет
11	Своевременное и качественное оформление документации	1	Аналитическая справка зам. заведующего по ВМП
12	Участие воспитанников в конкурсах различного уровня (оценивается каждый конкурс): - участник -третье место - второе место - первое место	1 2 3 4	Результаты конкурса
13	Наличие программы по самообразованию с презентацией результатов	1	Аналитическая справка зам. заведующего по ВМП
<b>Эффективность труда</b>			
14	Стаж работы в данном ОУ: от поступления в ДОУ до 2 лет от 2,1 до 5 лет	1 2	

	от 5,1 до 10 лет	3	
	от 10,1 до 15 лет	4	
	свыше 15 лет	5	
15	Отсутствие обоснованных жалоб от родителей	1	

**Показатели эффективности деятельности педагога-психолога**

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Подтверждающие документы
<b>Профессиональная компетенция</b>			
1	Реализация инновационных проектов и программ.	1	Проекты должны быть утверждены приказом заведующего. Отчет и результат по реализации проекта.
2	Повышение авторитета и имиджа ДОУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, показ мастер – классов, педсовет и др.) - на уровне ДОУ - на муниципальном уровне - на областном уровне	1 2 3	Отчет о проведенных мероприятиях. Конспекты мероприятий
3	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми, детьми, имеющими проблемы в развитии (реализация индивидуальных программ)	1	Аналитическая справка
4	Умение выстраивать партнерское взаимодействие с родителями для решения образовательных задач	1	Отзывы родителей, анкетирование
5	Участие в работе консультативного пункта ДОУ	1	Обновление раздела сайта
6	Организация предметно – развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО (изготовление методических, наглядных обучающих пособий, нетрадиционного оборудования)	1	Аналитическая справка зам. заведующего по ВМР
7	Качественная подготовка и личное участие во внутрисадовских мероприятиях: утренники, развлечения, спортивные мероприятия, родительские собрания, выпускные вечера и др.	1	Результаты утренников, развлечений, фотоматериалы Отзывы родителей
8	Участие педагога в профессиональных конкурсах (оценивается каждый конкурс): - участник - третье место - второе место - первое место	1 2 3 4	Результаты конкурса
9	Наличие публикаций на сайте ДОУ; в сборниках	1 2	Обновление разделов сайта
10	Применение в образовательной деятельности современных образовательных технологий	1	Аналитическая справка зам. заведующего по ВМР, фотоотчет
11	Своевременное и качественное оформление документации	1	Аналитическая справка зам. заведующего по ВМР
12	Участие воспитанников в конкурсах различного уровня (оценивается каждый конкурс): - участник - третье место -второе место -первое место	1 2 3 4	Результаты конкурса

**Эффективность труда**

13	Стаж работы в данном ОУ: от поступления в ДОУ до 2 лет от 2,1 до 5 лет от 5,1 до 10 лет от 10,1 до 15 лет свыше 15 лет	1 2 3 4 5	
14	Отсутствие обоснованных жалоб от родителей	1	

**Показатели эффективности деятельности педагога дополнительного образования**

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Подтверждающие документы
<b>Профессиональная компетенция</b>			

1	Реализация инновационных проектов и программ.	1	Проекты должны быть утверждены приказом заведующего. Отчет и результат по реализации проекта.
2	Повышение авторитета и имиджа ДОУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, показ мастер – классов, педсовет и др.) - на уровне ДОУ - на муниципальном уровне - на областном уровне	1 2 3	Отчет о проведенных мероприятиях. Конспекты мероприятий
3	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми, детьми, имеющими проблемы в развитии (реализация индивидуальных программ)	1	Аналитическая справка
4	Умение выстраивать партнерское взаимодействие с родителями для решения образовательных задач	1	Отзывы родителей, анкетирование
5	Участие в работе консультативного пункта ДОУ	1	Обновление раздела сайта
6	Организация предметно – развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО (изготовление методических, наглядных обучающих пособий, нетрадиционного оборудования)	1	Аналитическая справка зам. заведующего по ВМР
7	Качественная подготовка и личное участие во внутрисадовских мероприятиях: утренники, развлечения, спортивные мероприятия, родительские собрания, выпускные вечера и др.	1	Результаты утренников, развлечений, фотоматериалы Отзывы родителей
8	Участие педагога в профессиональных конкурсах (оценивается каждый конкурс): - участник - третье место - второе место - первое место	1 2 3 4	Результаты конкурса
9	Участие воспитанников в конкурсах различного уровня (оценивается каждый конкурс): - участник - третье место - второе место - первое место	1 2 3 4	Результаты конкурса
10	Наличие публикаций на сайте ДОУ; в сборниках	1 2	Обновление разделов сайта
11	Применение в образовательной деятельности современных образовательных технологий (проектные, исследовательские, развивающие, игровые и др.)	1	Аналитическая справка зам. заведующего по ВМР, фотоотчет
12	Своевременное и качественное оформление документации	1	Аналитическая справка зам. заведующего по ВМР
13	Наличие программы по самообразованию с презентацией результатов	1	Аналитическая справка зам. заведующего по ВМР

**Эффективность труда**

14	Стаж работы в данном ОУ: от поступления в ДОУ до 2 лет от 2,1 до 5 лет от 5,1 до 10 лет от 10,1 до 15 лет свыше 15 лет	1 2 3 4 5	
15	Отсутствие обоснованных жалоб от родителей	1	

**Показатели эффективности деятельности музыкального руководителя**

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Подтверждающие документы
<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность воспитанников</b>			
1	Участие в мероприятиях, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей (праздники здоровья, дни здоровья, спартакиады, физкультурные досуги и др.)	1	Фотоматериалы

**Профессиональная компетенция**

2	Реализация инновационных проектов и программ.	1	Проекты должны быть утверждены приказом заведующего. Отчет и результат по реализации проекта.
3	Повышение авторитета и имиджа ДОУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, показ мастер – классов, педсовет и др.) - на уровне ДОУ - на муниципальном уровне - на областном уровне	1 2 3	Отчет о проведенных мероприятиях. Конспекты мероприятий
4	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми, детьми, имеющими проблемы в развитии (реализация индивидуальных программ)	1	Аналитическая справка
5	Участие воспитанников в конкурсах различного уровня (оценивается каждый конкурс): - участник - третье место - второе место - первое место	1 2 3 4	Результаты конкурса
6	Участие в работе консультативного пункта ДОУ	1	Обновление раздела сайта
7	Организация предметно – развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО (изготовление методических, наглядных обучающих пособий, нетрадиционного оборудования)	1	Аналитическая справка зам. заведующего по ВМР
8	Качественная подготовка и личное участие во внутрисадовских мероприятиях: утренники, развлечения, родительские собрания, выпускные вечера и др.	1	Результаты утренников, развлечений, фотоматериалы Отзывы родителей
9	Участие педагогов в профессиональных конкурсах (оценивается каждый конкурс): - участник - третье место - второе место - первое место	1 2 3 4	Результаты конкурса
10	Наличие публикаций на сайте ДОУ; в сборниках	1 2	Обновление разделов сайта
11	Применение в образовательной деятельности современных образовательных технологий (здоровьесберегающие, развивающие и др.)	1	Аналитическая справка зам. заведующего по ВМР, фотоотчет
12	Своевременное и качественное оформление документации	1	Аналитическая справка зам. заведующего по ВМР
13	Умение выстраивать партнерское взаимодействие с родителями для решения образовательных задач	1	Отзывы родителей, анкетирование
14	Наличие программы по самообразованию с презентацией результатов	1	Аналитическая справка зам. заведующего по ВМР
<b>Эффективность труда</b>			
15	Стаж работы в данном ОУ: от поступления в ДОУ до 2 лет от 2,1 до 5 лет от 5,1 до 10 лет от 10,1 до 15 лет свыше 15 лет	1 2 3 4 5	
16	Отсутствие обоснованных жалоб от родителей	1	
<b>Показатели эффективности деятельности инструктора по физической культуре</b>			
<b>№ п/п</b>	<b>Наименование показателя</b>	<b>Баллы</b>	<b>Подтверждающие документы</b>
<b>Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность воспитанников</b>			
1	Укрепление здоровья детей, создание эмоционального комфорта, соблюдение гигиенических требований к занятию	1	Аналитическая справка зам. заведующего по ВМР
<b>Профессиональная компетенция</b>			
2	Реализация инновационных проектов и программ по физическому развитию	1	Проекты должны быть утверждены приказом заведующего. Отчет и результат по реализации проекта.

3	Повышение авторитета и имиджа ДОУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, показ мастер – классов, педсовет и др.) - на уровне ДОУ - на муниципальном уровне - на областном уровне	1 2 3	Отчет о проведенных мероприятиях. Конспекты мероприятий
4	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми, детьми, имеющими проблемы в развитии (реализация индивидуальных программ)	1	Аналитическая справка
5	Умение выстраивать партнерское взаимодействие с родителями для решения образовательных задач	1	Отзывы родителей, анкетирование
6	Организация предметно – развивающей среды в соответствии с ФГОС ДО (изготовление методических, наглядных обучающих пособий, нетрадиционного оборудования)	1	Аналитическая справка зам. заведующего по ВМР
7	Качественная подготовка и личное участие во внутрисадовских мероприятиях: утренники, развлечения, спортивные мероприятия, родительские собрания, выпускные вечера и др.	1	Результаты утренников, развлечений, фотоматериалы Отзывы родителей
8	Участие педагога в профессиональных конкурсах (оценивается каждый конкурс): - участник - третье место - второе место - первое место	1 2 3 4	Результаты конкурса
9	Наличие публикаций на сайте ДОУ; в сборниках	1 2	Обновление разделов сайта
10	Участие в работе консультативного пункта ДОУ	1	Обновление раздела сайта
11	Применение в образовательной деятельности современных образовательных технологий (здоровьесберегающие, проектные, развивающие и др.)	1	Аналитическая справка зам. заведующего по ВМР, фотоотчет
12	Своевременное и качественное оформление документации	1	Аналитическая справка зам. заведующего по ВМР
13	Участие воспитанников в спортивных конкурсах, фестивалях, соревнованиях различного уровня (оценивается каждый конкурс): - участник - третье место - второе место - первое место	1 2 3 4	Результаты конкурса
14	Наличие программы по самообразованию с презентацией результатов	1	Аналитическая справка зам. заведующего по ВМР
<b>Эффективность труда</b>			
15	Стаж работы в данном ОУ: от поступления в ДОУ до 2 лет от 2,1 до 5 лет от 5,1 до 10 лет от 10,1 до 15 лет свыше 15 лет	1 2 3 4 5	
16	Отсутствие обоснованных жалоб от родителей	1	

**Показатели эффективности деятельности диетической сестры медицинской**

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Критерии результативности труда
1	Качество контроля за организацией питания (выполнение норм питания, 10-дневное меню, технологические карты), за выполнением СанПиН на пищеблоке.	1	Отсутствие замечаний
2	Систематическая, эффективная работа по взаимодействию с родителями (законными представителями) воспитанников: консультирование, участие в оформлении информационных уголков для родителей.	1	Обновление информационных стендов в группах
3	Выполнение программы производственного контроля	1	Исполнение программы в сроки
4	Своевременное и грамотное оформление документации, отчетности	1	Отсутствие замечаний
5	Качество контроля за выполнением СанПиН в группах.	1	Отсутствие замечаний



6	Стаж работы в данном ОУ: от 2 до 5 лет свыше 5 лет	1 2	Стабильность работы
---	--	--------	---------------------

**Показатели эффективности деятельности помощника воспитателя**

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Критерии результативности труда
1	Качество выполнения должностных обязанностей. Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режимы, режим подачи питьевой воды, выполнение графика уборки: текущей и генеральной, результаты контроля). Соблюдение требований к спецодежде.	1	Отсутствие замечаний
2	Качество выполнения требований СанПиН. Создание благоприятных условий организации детского питания и воспитания культурно-гигиенических навыков (соблюдение инструкций, режима питания, выполнение норм питания, культура и этикет трапезы, результаты контроля).	1	Отсутствие замечаний
3	Присмотр за детьми во время участия педагогических работников в методических мероприятиях (занятия по подгруппам, педсовет, педчас и др.)	1	Исполнение годового плана и плана деятельности учреждения на месяц
4	Эстетические условия оформления группы и территории участка. Участие в благоустройстве и оснащении развивающей среды в ДОУ и прилегающей территории.	1	Аналитическая справка
5	Сохранность инвентаря, маркировка. Экономное использование электроэнергии, тепла и воды.	1	Отсутствие поломок, замечаний по маркировке
6	Стаж работы в данном ОУ: от 2 до 5 лет свыше 5 лет	1 2	Стабильность работы

**Показатели эффективности деятельности заведующего хозяйством**

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Критерии результативности труда
1	Осуществление качественного контроля за работой учебно – вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Обеспечение санитарно - гигиенических и эстетических условий в помещениях ДОУ и прилегающей территории	1	Отсутствие замечаний
2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, предписаний надзорных органов. Контроль за качеством ремонта.	1	Исполнение заявки в срок
3	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих лиц (выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ)	1	Отсутствие предписаний по вине учреждения, замечаний
4	Своевременное и качественное обеспечение ДОУ продуктами питания. Работа с поставщиками продуктов питания	1	Отсутствие замечаний
6	Своевременная реализация и правильное хранение продуктов питания	1	Отсутствие замечаний
7	Своевременность и качество оформления документации, своевременность предоставления отчетности	1	Отсутствие замечаний
8	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля	1	Отсутствие замечаний
9	Наличие и рабочее состояние приборов учета. Экономное использование электроэнергии, тепла и воды. Соблюдение лимитов, ведение журналов учета.	1	Отсутствие замечаний
10	Стаж работы в данном ОУ: от 2 до 5 лет свыше 5 лет	1 2	Стабильность работы

**Показатели эффективности деятельности повара**

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Критерии результативности труда
1	Качество выполнения требований СанПиН, требований охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности. Соблюдение требований к спецодежде.	1	Отсутствие предписаний по вине учреждения, замечаний
2	Отсутствие мотивированных жалоб со стороны родителей на качество питания	1	Отсутствие замечаний
3	Качество выполнения должностных обязанностей	1	Отсутствие замечаний

4	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН (по результатам контроля)	1	Отсутствие замечаний
5	Сохранность оборудования и инвентаря, маркировка	1	Отсутствие поломок, замечаний по маркировке
6	Стаж работы в данном ОУ: от 2 до 5 лет свыше 5 лет	1 2	Стабильность работы

**Показатели эффективности деятельности уборщика служебных помещений**

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Критерии результативности труда
1	Качество выполнения должностных обязанностей.	1	Отсутствие замечаний проверяющих.
2	Качество выполнения требований СанПиН, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	1	Отсутствие предписаний по вине учреждения, замечаний
3	Сохранность инвентаря, маркировка. Экономное использование электроэнергии, тепла и воды.	1	Отсутствие поломок, замечаний по маркировке
4	Эстетические условия содержания кабинетов, помещений ДООУ. Благоустройство к летнему оздоровительному периоду (выращивание рассады, работа в цветниках, оформление малых форм).	1	Отсутствие замечаний
5	Стаж работы в данном ОУ: от 2 до 5 лет свыше 5 лет	1 2	Стабильность работы

**Показатели эффективности деятельности слесаря – электромонтера**

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Критерии результативности труда
1	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, предписаний надзорных органов.	1	Исполнение заявки в срок
2	Качество выполнения требований СанПиН, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	1	Отсутствие предписаний по вине учреждения, замечаний
3	Сохранность инвентаря и оборудования. Контроль за бесперебойной и экономной работой систем освещения. Своевременный текущий ремонт.	1	Отсутствие поломок
4	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	1	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины
5	Стаж работы в данном ОУ: от 2 до 5 лет свыше 5 лет	1 2	Стабильность работы

**Показатели эффективности деятельности сторожа**

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Критерии результативности труда
1	Качество выполнения должностных обязанностей. Качество выполнения требований СанПиН, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности.	1	Отсутствие предписаний по вине учреждения, замечаний
2	Участие в благоустройстве и оснащении развивающей среды в ДООУ и прилегающей территории. Участие в мероприятиях детского сада.	1	
3	Качественное проведение влажной уборки коридоров и лестничных маршей ДООУ.	1	Отсутствие замечаний
4	Обеспечение сохранности имущества и оборудования ДООУ. Экономное использование электроэнергии, тепла и воды. Соблюдение режима освещения в здании и на территории ДООУ.	1	Отсутствие поломок
5	Стаж работы в данном ОУ: от 2 до 5 лет свыше 5 лет	1 2	Стабильность работы

**Показатели эффективности деятельности дворника**

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Критерии результативности труда
1	Качество выполнения должностных обязанностей	1	Отсутствие предписаний по вине учреждения, замечаний
2	Содержание территории ДООУ в соответствии с требованиями СанПиН. Благоустройство: к летнему оздоровительному периоду (подготовка цветников, полив, оформление малых форм); к зимнему периоду (скульптуры из снега)	1	Отсутствие замечаний
3	Обеспечение сохранности имущества дошкольного учреждения.	1	Отсутствие поломок

4	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, этических норм	1	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины
5	Стаж работы в данном ОУ: от 2 до 5 лет свыше 5 лет	1 2	Стабильность работы

**Показатели эффективности деятельности рабочего по стирке и ремонту спец. одежды**

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Критерии результативности труда
1	Эстетические условия содержания помещений. Качественное проведение уборки помещений.	1	Отсутствие замечаний
2	Сохранность оборудования и имущества ДООУ, маркировка. Экономное использование электроэнергии, тепла и воды.	1	Отсутствие поломок, замечаний по маркировке
3	Качество выполнения должностных обязанностей. Качество выполнения требований СанПиН, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности.	1	Отсутствие замечаний проверяющих
4	Участие в благоустройстве и оснащении развивающей среды в ДООУ и прилегающей территории. Участие в мероприятиях детского сада.	1	Отсутствие замечаний
5	Стаж работы в данном ОУ: от 2 до 5 лет свыше 5 лет	1 2	Стабильность работы

**Показатели эффективности деятельности кухонного рабочего**

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Критерии результативности труда
1	Качество выполнения должностных обязанностей	1	Отсутствие предписаний по вине учреждения, замечаний
2	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН (по результатам контроля)	1	Отсутствие замечаний
3	Обеспечение сохранности имущества дошкольного учреждения, маркировка.	1	Отсутствие поломок, замечаний по маркировке
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1	Отсутствие замечаний
5	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, этических норм	1	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины
6	Стаж работы в данном ОУ: от 2 до 5 лет свыше 5 лет	1 2	Стабильность работы

**Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера**

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Критерии результативности труда
1	Своевременное, полное и достоверное представление отчетности в срок. Контроль достоверности отчетности.	1	Отсутствие замечаний
2	Высокий уровень выполнения финансово – экономических функций, выполнение расчетов по бюджету.	1	Своевременное выполнение требований
3	Участие в разработке и реализации Программы развития ДООУ. Подготовка локальных нормативных актов (проекты приказов, программ, положений).	1	Отсутствие замечаний
4	Контроль качества работы с поставщиками, законность и своевременность оформления документов, заключения договоров.	1	Уровень владения актуальной информацией
5	Своевременное перечисление налогов и сборов	1	Отсутствие замечаний
6	Качественное ведение документации, обеспечение ее сохранности.	1	Исполнение требований документооборота
7	Организация четкой работы сотрудников бухгалтерии, своевременное решение всех возникающих вопросов	1	Отсутствие замечаний

**Показатели эффективности деятельности бухгалтера**

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Критерии результативности труда
1	Высокое качество и своевременная сдача годовой, квартальной и месячной отчетности.	1	Отсутствие замечаний
2	Ведение документации, отчетности, журналов, своевременное оформление в установленном порядке документов.	1	Исполнение требований документооборота
3	Своевременная выдача расчетных листов и отсутствие ошибок в расчете заработной платы	1	Отсутствие замечаний
4	Высокое качество подготовки и представления персонифицированных данных сотрудников в Пенсионный фонд РФ	1	Отсутствие замечаний

5	Стаж работы в данном ОУ:	1 2	Стабильность работы
	от 2 до 5 лет		
	свыше 5 лет		

**Показатели эффективности деятельности специалиста по закупкам  
(контрактного управляющего)**

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Критерии результативности труда
1	Своевременное и качественное составление плана закупок и ведение графика его осуществления	1	Отсутствие замечаний
2	Осуществление качественной подготовки и размещение в единой информационной системе извещений об осуществлении закупок, документации о закупках и проектов контрактов	1	Отсутствие замечаний
3	Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	1	Отсутствие замечаний
4	Размещение отчетов и документов по закупкам в единой информационной системе ЕАИСТ	1	Отсутствие замечаний
5	Качественное ведение документации, обеспечение ее сохранности.	1	Исполнение требований документооборота
6	Стаж работы в данном ОУ:	1	Стабильность работы
		2	
	от 2 до 5 лет		
	свыше 5 лет		

**Показатели эффективности деятельности делопроизводителя**

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Критерии результативности труда
1	Качество ведения кадровой документации (трудовых книжек, личных дел работников, своевременное подписание эффективных контрактов, дополнительных соглашений, должностных инструкций), работы по персональным данным, сохранность используемых в работе документов (сведений) для служебного пользования с Пенсионным фондом, Центром занятости.	1	Исполнение требований документооборота
2	Своевременная и в полном объеме обработка и представление руководителю ДОУ отчетной и служебной документации	1	Отсутствие замечаний
3	Заполнение табеля учета рабочего времени, своевременное составление приказов по личному составу ДОУ.	1	Отсутствие замечаний
4	Создание информационной среды в ДОУ, эстетика и грамотность оформления.	1	Отсутствие замечаний
5	Стаж работы в данном ОУ:	1	Стабильность работы
		2	
	от 2 до 5 лет		
	свыше 5 лет		

**Показатели эффективности деятельности грузчика**

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Критерии результативности труда
1	Качество выполнения должностных обязанностей	1	Отсутствие замечаний
2	Качество выполнения требований СанПиН, охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности.	1	Отсутствие предписаний по вине учреждения, замечаний
3	Обеспечение сохранности имущества дошкольного учреждения	1	Отсутствие поломок
4	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	1	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины
5	Своевременная поставка товаров.	1	Отсутствие замечаний
6	Стаж работы в данном ОУ:	1	Стабильность работы
		2	
	от 2 до 5 лет		
	свыше 5 лет		

**Показатели эффективности деятельности специалиста по охране труда**

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Критерии результативности труда
1	Отсутствие детского и взрослого травматизма	1	Своевременное исполнение требований
2	Своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ, исполнение приказов, распоряжений руководителя	1	Отсутствие замечаний
3	Создание информационной среды в ДОУ, эстетика и грамотность оформления.	1	Отсутствие замечаний

4	Качество организации контроля в соответствии со спецификой ДОУ (прогулки, занятия, совместная и самостоятельная деятельность детей), требования СанПиН, нормы охраны труда, техники безопасности	1	Анализ плана работы по месяцу с учетом годового планирования
5	Стаж работы в данном ОУ: от 2 до 5 лет свыше 5 лет	1 2	Стабильность работы

**Приложение № 12/1**  
**к Положению об оплате труда**  
**работников Муниципального бюджетного**  
**дошкольного образовательного учреждения**  
**детский сад № 27 «Росинка»**

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Подтверждающие документы

Работник образовательного учреждения \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях стимулирования работников**  
**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**детский сад N 27 «Росинка»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 27 «Росинка» (далее — МБДОУ N 27) в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, мотивацию работников к применению инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.2. Премирование работников МБДОУ № 27 производится из средств стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ N 27 в соответствии с показателями эффективности, установленными в пункте 2.1 пункта 2.4. и подпунктом пункта 2.5.

1.3. Оказание материальной помощи и единовременных премиальных выплат, установленных пунктом 2.4 (за исключением подпункта 10), из средств экономии фонда оплаты труда МБДОУ № 27.

1.4. Комиссия по стимулированию осуществляет свою работу в соответствии с утвержденным порядком.

**2. Основания для стимулирования**

2.1. Основанием для установления стимулирующих выплат работникам МБДОУ 27 является:

- предоставленные ежемесячно в срок до 20 числа по установленной форме (приложение № 1), сведения о показателях эффективности деятельности работника МБДОУ № 27 с приложением информационной справки по каждому пункту показателей;
- отсутствие у работника дисциплинарного взыскания;
- отсутствие у работника детского и производственного травматизма по вине работника.

2.2. Основанием для определения размера стимулирующих выплат является выполнение показателей эффективности деятельности работника МБДОУ № 27.

2.3. При нарушениях дисциплины, лицензионных показателей, и другого законодательства Российской Федерации, регулирующего деятельность образовательного учреждения, а также при наличии у работника неснятого дисциплинарного взыскания за рассматриваемый период или случая травматизма по вине работника, комиссия по установлению стимулирующих выплат имеет право не назначать премию работнику на определенный срок до устранения выявленных нарушений и (или) снятия дисциплинарного взыскания.

В случае устранения выявленных нарушений, стимулирующие выплаты работнику устанавливаются пропорционально с момента надлежащего подтверждения такого устранения.

2.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- по итогам работы в виде премиальных выплат.

Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ. мероприятий.

### 3. Порядок стимулирования

3.1. Определение размера стимулирующей заработной платы работникам МБДОУ 27 осуществляется ежемесячно комиссией по установлению стимулирующих выплат, образованной руководителем МБДОУ № 27, с привлечением профсоюзной организации.

3.2. Работники МБДОУ № 27 представляют в комиссию документы в соответствии с перечнем и сроками, установленными частью первой пункта 2.1. настоящего Положения.

Датой заседания комиссии является 25 число каждого месяца.

3.3. Стимулирующая выплата устанавливается ежемесячно. Комиссия устанавливает (оценивает) работу работников по установленным критериям и баллам. На основании установленных баллов **каждому работнику (кроме заместителя заведующего по ВМР, главного бухгалтера)** рассчитывается количество баллов. Балл переведён в денежное выражение, стоимость балла является не постоянной, зависит от экономии фонда оплаты труда МБДОУ 27. Стоимость одного бала определяется: путем деления экономии ФОТ в текущем месяце на общее количество набранных баллов отдельно по каждой категории работников.

Стимулирующая выплата заместителю заведующего по ВМР, главному бухгалтеру устанавливается в размере до 10% должностного оклада. Комиссия устанавливает (оценивает) работу заместителя заведующего по ВМР и главного бухгалтера по установленным критериям и баллам. На основании установленных баллов заместителю руководителя и главному бухгалтеру рассчитывается стимулирующая выплата в процентах в зависимости от установленного комиссией количества баллов.

3.4. Комиссия принимает решение о стимулирующих выплатах и размере выплат открытым голосованием простым большинством при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии работодатель издает приказ о выплатах.

Решение комиссии о стимулирующих выплатах размещается на официальном сайте МБДОУ № 27 в электронно-информационной сети Интернет не позднее следующего дня, после принятия решения.

3.5. Работник МБДОУ № 27 имеет право в течение 3 рабочих дней, со дня принятия решения, обжаловать принятое комиссией решение, подав мотивированную жалобу на имя председателя комиссии с документальным подтверждением доводов.

Работник вправе известить комиссию о возможности рассмотрения жалобы в его отсутствие.

3.6. Председатель комиссии в течение 5 рабочих дней обязан созвать внеочередное заседание комиссии по рассмотрению поступившей жалобы. О дате заседания комиссии уведомляются все члены комиссии и обратившийся с жалобой работник не позднее следующего дня за поступлением жалобы.

3.7. Комиссия рассматривает поступившую жалобу в порядке, установленном для работы комиссии.

3.8 По итогам заседания комиссия принимает следующее решение: «в удовлетворении жалобы отказать», «удовлетворить жалобу частично», «удовлетворить жалобу».

3.9 В случае несогласия работника с решением комиссии по рассмотренной жалобе, работник имеет право обжаловать данное решение в суде.

### 4. Основания для премирования

В целях социальной защищенности работников МБДОУ 27 и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах фонда оплаты труда организации, по решению работодателя применяются единовременные премиальные выплаты:

- 1) при достижении воспитанниками и (или) работниками результатов на муниципальном, областном и (или) федеральном уровне (призеры конкурсов, фестивалей, конференций и прочие мероприятия), подтвержденных грамотами, дипломами, благодарственными письмами;



- 2) при участии работника в выполнении особо важных работ и мероприятий МБДОУ № 27;
- 3) при участии в косметических и прочих ремонтах;
- 4) за личный вклад в совершенствовании работы и развитии Учреждения (в том числе и методической);
- 5) при награждении Государственными наградами (орден «За заслуги перед Отечеством», медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» - 7000 рублей;
- 6) при награждении знаками отличия в сфере образования и науки:
  - нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», Почетной грамотой, благодарственные письма Министерства образования и науки Российской Федерации — 3000 рублей;
- 7) при награждении наградами Свердловской области (Губернатора Свердловской области, Законодательного Собрания Свердловской области, Правительства Свердловской области, Министерства общего и профессионального образования Свердловской области) 1 500 рублей;
- 8) за победу МБДОУ № 27 в конкурсах:
  - всероссийских — за первое место — 7000 рублей, за второе место — 4000 рублей, за третье место — 2000 рублей; региональных — за первое место — 5000 рублей, за второе место — 4000 рублей, за третье место — 1500 рублей.
- 9) в связи с юбилейными датами (женщин с 50 и старше каждые 5 лет; мужчин с 50 и старше каждые лет со дня рождения); \* при стаже работы по занимаемой должности более 20 лет — в размере 0,5 должностного оклада: при стаже работы по занимаемой должности от до 20 лет — в размере 0,25 должностного оклада;
- 10) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости в размере 0,5 должностного оклада;
- 11) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью недееспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением — в размере 0,5 должностного оклада;
- 12) в связи с праздничными днями, профессиональными праздниками, предусмотренными ст.112 Трудового кодекса РФ;
- 13) допускается единовременная выплата к ежегодному отпуску в размере не более одного оклада в зависимости от сложившейся экономии фонда оплаты труда;
- 14) за наличие почетного звания, звания которых начинаются со слов «Народный. ... заслуженный» - ежемесячно 4000 рублей.
- 15) по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, календарный год, учебный год;
- 16) за участие в соискании премии главы городского округа Сухой Лог — 3 000 рублей;
- 17) за участие в соискании премии губернатора Свердловской области — 5 000 рублей;
- 18) за участие в профессиональном конкурсе «Воспитатель года»:
  - Участие — 2 000 рублей,
  - Третье место — 3 000 рублей.
  - Второе место — 5 000 рублей,
  - Первое место — 7 000 рублей.

### **5. Основания и порядок оказания материальной помощи.**

Работникам МБДОУ № 27 может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- свадьба работника;
- рождение собственного ребенка;
- приобретение дорогостоящих медикаментов, лечение;
- смерть близких родственников, их погребение;
- наступление чрезвычайных обстоятельств (пожар, затопление и т.д.).

Основанием для ее оказания являются заявление работника, представление председателя профсоюзной организации учреждения или ходатайство трудового коллектива и решение работодателя.

Выделение материальной помощи оформляется приказом заведующего.

Размер материальной помощи устанавливает заведующий в пределах не более одного оклада в год при наличии экономии фонда оплаты труда.