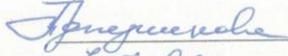


Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 27 «Росинка»

Согласовано:
Председатель профсоюзного
комитета
 Е.С.Ширькалова
«6» февраля 2024 г.
Протокол № 15
от «6» февраля 2024 г.

Утверждаю:
Заведующий МБДОУ № 27

 И.Г.Трапезникова
«7» февраля 2024 г.
Приказ № 36
от «7» февраля 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
детский сад № 27 «Росинка»

с.Новопышминское
2024 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 03.08.2023 № 553-ПП «О внесении изменения в постановление Правительства Свердловской области от 09.02.2023 № 88-ПП «Об индексации заработной платы работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в 2023 году», в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, Постановлением Главы городского округа Сухой Лог от 24.05.2023 № 750 - ПА «Об индексации заработной платы работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений городского округа Сухой Лог в 2023 году», соглашением между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 – 2026 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.

Заработная плата работников МБДОУ № 27 (без учета выплат стимулирующего характера) в случае изменения системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема профессиональных и должностных обязанностей работников МБДОУ № 27 и выполнения ими работ той же квалификации.

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 бюджетному муниципальному образовательному учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Штатное расписание МБДОУ № 27 утверждается заведующим (далее по тексту: руководитель) 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 МБДОУ № 27, 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 21.02.2022 N 225 «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 (образование, стаж педагогической работы, 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;

4) обеспечивают соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя заведующего и главного бухгалтера МБДОУ № 27, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ № 27 (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителей и главных бухгалтеров) в пределах соотношений, установленных Постановлением Главы городского округа Сухой Лог от 10.02.2017 N 193-ПГ «Об установлении предельных уровней соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и предприятий на территории городского округа Сухой Лог».

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. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год осуществляется в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических

работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом муниципального учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

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.

3.4.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ № 27, установленные настоящим Положением, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в нормативном правовом акте Администрации городского округа Сухой Лог об индексации заработной платы муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений городского округа Сухой Лог.

При индексации минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ № 27 их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

3.19. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих МБДОУ № 27 установлены в приложении № 7 к настоящему Положению.

3.20. 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) руководителя образовательного учреждения определена в приложении № 8 настоящего Положения.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается по состоянию на 1 января календарного года на основании соответствующих документов, подтверждающих контингент 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 МБДОУ № 27 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 № 8 и определяется трудовым договором с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

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 порядке и условиях стимулирования руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению 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 порядке и условиях стимулирования 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 устанавливается данная выплата, и размеры выплат представлены в приложении № 9.

5.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении или 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. Выплата 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. Выплата 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.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются заведование: отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, группы, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения.

Размеры доплат и порядок их установления определяются МБДОУ № 27 самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте МБДОУ № 27, утвержденном руководителем МБДОУ № 27, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания 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 и случаям:

1) 15 процентов - за работу в МБДОУ № 27, имеющих отдельные группы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья или группы, где количество воспитанников с ограниченными возможностями здоровья превышает 1/2 общей численности воспитанников групп.

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, с учетом

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

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.

В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

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 работников (кроме руководителя), размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в МБДОУ № 27 показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ № 27, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организациями 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. Размер выплат стимулирующего характера определяется МБДОУ № 27 с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем МБДОУ № 27 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.4.1. 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 № 10 и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

Работники, являющиеся совместителями, не предоставляют информационные листы о показателях эффективности деятельности. При достижении значимых результатов в деятельности 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 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.

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 на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом МБДОУ № 27, 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 (выслугу лет) относятся выплаты, учитывающие стаж работы в муниципальном образовательном учреждении.

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 МБДОУ № 27 и в связи с праздничными датами.

6.10. Размер стимулирующих выплат устанавливается работнику 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.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Приложением № 11, принятым руководителем учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МБДОУ № 27.

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, Положением о стимулировании (Приложение № 11).

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

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:

- 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 в срок до 25 числа текущего месяца представляют в Комиссию по установлению стимулирующих выплат информационный лист о проделанной работе, установленной формы (Приложение № 12 настоящего Положения).

7.6. Порядок работы Комиссии:

- комиссия выбирает из своего состава председателя и секретаря, в случае их отсутствия по уважительной причине выбирает их из членов комиссии и фиксирует это в протоколе;

- 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;

- заседания комиссии проводятся ежемесячно после 25 числа;

- заседания комиссии является правомочным, если на них присутствуют более половины членов Комиссии.

- решения Комиссии считаются принятыми, если за них проголосовало большинство членов из ее состава, присутствующих на заседании.

- заседания Комиссии оформляются протоколом. Протоколы подписываются председателем и секретарем и всеми членами 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 УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ПОВЫШЕННЫЙ
НА 25 ПРОЦЕНТОВ РАЗМЕР ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА), СТАВКИ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА РАБОТУ В МБДОУ № 27

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:
секретарь учебной части, помощник воспитателя.
2. Должности педагогических работников.
3. Должности служащих (в том числе, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», «ведущий»):
архивариус, статистик, администратор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник-программист, техник по защите информации, художник, механик, архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, специалист по охране труда, инженер по ремонту, инженер по надзору за строительством, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инженер по защите информации, психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по связи с общественностью, менеджер по персоналу, сурдопереводчик, экономист, эксперт, юрисконсульт.
5. Должности медицинских и фармацевтических работников (в том числе, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»):
инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра диетическая.
6. Должности работников культуры:
музыкальный руководитель.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 27 «Росинка»

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

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	16 597,00

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 27 «Росинка»

Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников*

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	21 066,00
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, социальный педагог	22 857,00
3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог - психолог	22 857,00
4 квалификационный уровень	учитель-логопед (логопед)	23 594,00

* 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.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 27 «Росинка»

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством	20 313,00

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

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	15 740,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, специалист по охране труда, специалист по закупкам (контрактный управляющий)	22 118,00

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 27 «Росинка»

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

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размеры должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	28 848,00

Размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	грузчик, кастелянша, подсобный рабочий, сторож (вахтер), уборщик производственных (служебных) помещений, уборщик территории (дворник)	13 278,00
	кладовщик, кухонный рабочий, рабочий по стирке и ремонту спецодежды	14 351,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	оператор стиральных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	15 423,00
	слесарь – электрик по ремонту электрооборудования	19 001,00
	повар	23 809,00
	водитель	23 809,00
	диспетчер	18 005,00
	механик	26 232,00

Система критериев для дифференцированного установления оклада (должностного оклада) руководителя

Минимальный должностной оклад руководителя с 1 сентября 2022 года составляет 12019,83 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	31251,56	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

Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 27 «Росинка»

Перечень должностей по которым устанавливаются выплаты компенсационного характера

№ п/п	Должность	Вид работы	Размер оплаты в % к сформированному окладу
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

Приложение № 10
к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 27 «Росинка»

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

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение	Баллы по самооценке	Достиженные результаты (заполняет воспитатель)	Баллы комиссии
1	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации (план, табель)	- Качественное и своевременное выполнение - 3 - Качественное, при незначительном отступлении от сроков - 2 - Своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок - 1 - При наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок - 0	Справка зам.зав. по ВМР			
2	Презентация опыта работы в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция, ММО, СМИ и др.): - на уровне ДОУ - 1 - на муниципальном уровне - 2 - на окружном уровне - 3 - на региональном и федеральном уровне - 4	Буклеты, программы, свидетельства и др.			
3	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- на уровне ДОУ – 1 - на муниципальном уровне – 3 - на региональном, федеральном уровне – 5	Копия приказа			
4	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ - 1 - на муниципальном уровне - 3 - на региональном уровне - 5	Копии приказов ДОУ или ОУ			
5	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	Организация участия родителей в реализации ОП, утренниках и праздниках, экскурсиях, культурных	Справка зам.зав. по ВМР			

		мероприятиях, проектной деятельности, организация семейных клубов и арт-студий и др - 2 Наличие отзывов на сайте bus.gov.ru - 1				
6	Активное участие в общественно значимой деятельности	-подготовка и участие в утренниках, акциях, флешмобах – 1 - участие культурно-образовательных, общественных мероприятиях – 2	Справка зам.зав. по ВМР			
7	Применение в деятельности информационно-коммуникационных технологий, дистанционные методы обучения	1 балл	Фото			
8	Обеспечение информационной открытости ДОО	Подбор материалов для размещения на сайте и его обновление, ВК- 1	Справка зам.зав. по ВМР			
9	Высокий уровень функционирования группы (посещаемость ДОО детьми)	Не менее 68% от 1,6 до 3 лет – 1 Не менее 73% от 3 до 5 лет – 1 Не менее 77% от 5 до 7 лет – 1	Справка м/с ДОО			
10	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	Проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, спортивных досугов и др. - 1	Справка м/с ДОО			
11	Организация развивающей предметно-пространственной среды (изготовленные самостоятельно, применяемые в работе с детьми)	1 балл	Использование в ОД (фото)			
12	Высокая результативность участия в профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие в конкурсах Победитель, Лауреат - 3 Призер - 2 участник - 1 Заочное участие в конкурсах Победитель, Лауреат - 2 Призер - 1	Копии приказов, грамот, дипломов			
13	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных,	Очное участие в конкурсах Победитель, Лауреат - 3 Призер - 2 участник - 1	Копии приказов, грамот, дипломов,			

	муниципальных органов управления в сфере образования	Заочное участие в конкурсах Победитель, Лауреат - 2 Призер - 1	свидетельс тв			
14	Работа с детьми в особых условиях (дети с ОВЗ, инвалиды, «групп риска»)	1балл	Приказ			
15	Интенсивность труда	1балл	Табель			
16	Повышение профессиональных компетенций (КПК, вебинары, семинары и т.д.)	1 балл	Сертифика ты, удостовере ния			
17	Стаж работы в данном ОУ	от 2-5 лет – 1 от 5 – 10 лет – 2 свыше 10 лет - 3				

Показатели эффективности деятельности учителя-логопеда

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтвержде ние	Баллы по само оценк е	Достигнутые результаты (заполняет воспитатель)	Баллы комисс ии
1	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации (план, табель)	- Качественное и своевременное выполнение - 3 - Качественное, при незначительном отступлении от сроков - 2 - Своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок - 1 - При наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок - 0	Справка зам. зав. по ВМР			

2	Презентация опыта работы в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция, ММО, СМИ и др.): - на уровне ДОУ - 1 - на муниципальном уровне - 2 - на окружном уровне - 3 - на региональном и федеральном уровне - 4	Буклеты, программы, свидетельства и др.			
3	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- на уровне ДОУ – 1 - на муниципальном уровне – 3 - на региональном, федеральном уровне – 5	Копия приказа			
4	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ - 1 - на муниципальном уровне - 3 - на региональном уровне - 5	Копии приказов ДОУ или ОУ			
5	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	Организация участия родителей в реализации ОП, утренниках и праздниках, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности, организация семейных клубов и арт-студий и др - 2 Наличие отзывов на сайте bus.gov.ru - 1	Справка зам. зав. по ВМР			
6	Активное участие в общественно значимой деятельности	-подготовка и участие в утренниках, акциях, флешмобах – 1 - участие культурно-образовательных, общественных мероприятиях – 2	Справка зам. зав. по ВМР			
7	Применение в деятельности информационно-коммуникационных технологий, дистанционные методы обучения	1 балл	Фото			
8	Обеспечение информационной открытости ДОО	Подбор материалов для размещения на сайте и его обновление, ВК- 1	Справка зам. зав. по ВМР			
9	Эффективность работы по привлечению работников ДОО к развитию речи у дошкольников (проект)	3 балла	Справка зам. зав. по ВМР			

10	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	Проведение дополнительных мероприятий, не входящих в должностные обязанности - 1	Фото			
11	Организация развивающей предметно-пространственной среды (изготовленные самостоятельно, применяемые в работе с детьми)	1 балл	Использование в ОД (фото)			
12	Высокая результативность участия в профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	<u>Очное участие в конкурсах, соревнованиях</u> Победитель, Лауреат - 3 Призер - 2 участник - 1 <u>Заочное участие в конкурсах, соревнованиях</u> Победитель, Лауреат - 2 Призер - 1	Копии приказов, грамот, дипломов			
13	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	<u>Очное участие в конкурсах, соревнованиях</u> Победитель, Лауреат - 3 Призер - 2 участник - 1 <u>Заочное участие в конкурсах, соревнованиях</u> Победитель, Лауреат - 2 Призер - 1	Копии приказов, грамот, дипломов, свидетельств			
14	Повышение профессиональных компетенций (КПК, вебинары, семинары и т.д.)	1 балл	Сертификаты, удостоверения			
15	Стаж работы в данном ОУ	от 2-5 лет – 1 от 5 – 10 лет – 2 свыше 10 лет - 3				

Показатели эффективности деятельности музыкального руководителя

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение	Баллы по само	Достигнутые результаты (заполняет воспитатель)	Баллы комиссии
-------	----------	-------	---------------	---------------	---	----------------

				оценк е		
1	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации (план, табель)	- Качественное и своевременное выполнение - 3 - Качественное, при незначительном отступлении от сроков - 2 - Своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок - 1 - При наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок - 0	Справка зам. зав. по ВМР			
2	Презентация опыта работы в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция, ММО, СМИ и др.): - на уровне ДОУ - 1 - на муниципальном уровне - 2 - на окружном уровне - 3 - на региональном и федеральном уровне - 4	Буклеты, программы, свидетельства и др.			
3	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- на уровне ДОУ – 1 - на муниципальном уровне – 3 - на региональном, федеральном уровне – 5	Копия приказа			
4	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ - 1 - на муниципальном уровне - 3 - на региональном уровне - 5	Копии приказов ДОУ или ОУ			
5	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	Организация участия родителей в реализации ОП, утренниках и праздниках, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности, организация семейных клубов и арт-студий и др - 2 Наличие отзывов на сайте bus.gov.ru - 1	Справка зам. зав. по ВМР			
6	Активное участие в общественно значимой деятельности	-подготовка и участие в утренниках, акциях, флешмобах – 1 - участие культурно-образовательных,	Справка зам. зав. по ВМР			

		общественных мероприятиях – 2				
7	Применение в деятельности информационно-коммуникационных технологий, дистанционные методы обучения	1 балл	Фото			
8	Обеспечение информационной открытости ДОО	Подбор материалов для размещения на сайте и его обновление, ВК- 1	Справка зам. зав. по ВМР			
9	Эффективность работы по привлечению работников ДОО к проектной деятельности	3 балла	Справка зам. зав. по ВМР			
10	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	Проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, спортивных досугов и др. - 1	Справка м/с ДОО			
11	Организация развивающей предметно-пространственной среды (изготовленные самостоятельно, применяемые в работе с детьми)	1 балл	Использование в ОД (фото)			
12	Высокая результативность участия в профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	<u>Очное участие в конкурсах, соревнованиях</u> Победитель, Лауреат - 3 Призер - 2 участник - 1 <u>Заочное участие в конкурсах, соревнованиях</u> Победитель, Лауреат - 2 Призер - 1	Копии приказов, грамот, дипломов			
13	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	<u>Очное участие в конкурсах, соревнованиях</u> Победитель, Лауреат - 3 Призер - 2 участник - 1 <u>Заочное участие в конкурсах, соревнованиях</u> Победитель, Лауреат - 2 Призер - 1	Копии приказов, грамот, дипломов, свидетельств			
14	Работа с детьми в особых условиях (дети с ОВЗ, инвалиды, «групп риска»)	1балл	Приказ			

15	Повышение профессиональных компетенций (КПК, вебинары, семинары и т.д.)	1 балл	Сертификаты, удостоверения			
16	Стаж работы в данном ОУ	от 2-5 лет – 1 от 5 – 10 лет – 2 свыше 10 лет - 3				

Показатели эффективности деятельности педагога дополнительного образования

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение	Баллы по самооценке	Достиженные результаты (заполняет воспитатель)	Баллы комиссии
1	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации (план, табель)	- Качественное и своевременное выполнение - 3 - Качественное, при незначительном отступлении от сроков - 2 - Своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок - 1 - При наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок - 0	Справка зам. зав. по ВМР			
2	Презентация опыта работы в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция, ММО, СМИ и др.): - на уровне ДОУ - 1 - на муниципальном уровне -2 - на окружном уровне - 3 - на региональном и федеральном уровне - 4	Буклеты, программы, свидетельства и др.			
3	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- на уровне ДОУ – 1 - на муниципальном уровне – 3 - на региональном, федеральном уровне – 5	Копия приказа			

4	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ - 1 - на муниципальном уровне - 3 - на региональном уровне - 5	Копии приказов ДОУ или ОУ			
5	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	Организация участия родителей в реализации ОП, утренниках и праздниках, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности, организация семейных клубов и арт-студий и др -2 Наличие отзывов на сайте bus.gov.ru - 1	Справка зам. зав. по ВМР			
6	Активное участие в общественно значимой деятельности	-подготовка и участие в утренниках, акциях, флешмобах – 1 - участие культурно-образовательных, общественных мероприятиях – 2	Справка зам. зав. по ВМР			
7	Применение в деятельности информационно-коммуникационных технологий, дистанционные методы обучения	1 балл	Фото			
8	Обеспечение информационной открытости ДОО	Подбор материалов для размещения на сайте и его обновление, ВК- 1	Справка зам. зав. по ВМР			
9	Эффективность работы по привлечению работников ДОО проектной деятельности	3 балла	Справка зам. зав. по ВМР			
10	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	Проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, спортивных досугов и др. - 1	Справка м/с ДОО			
11	Организация развивающей предметно-пространственной среды (изготовленные самостоятельно, применяемые в работе с детьми)	1 балл	Использование в ОД (фото)			

12	Высокая результативность участия в профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие в конкурсах, соревнованиях Победитель, Лауреат - 3 Призер - 2 участник - 1 Заочное участие в конкурсах, соревнованиях Победитель, Лауреат - 2 Призер - 1	Копии приказов, грамот, дипломов			
13	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие в конкурсах, соревнованиях Победитель, Лауреат - 3 Призер - 2 участник - 1 Заочное участие в конкурсах, соревнованиях Победитель, Лауреат - 2 Призер - 1	Копии приказов, грамот, дипломов, свидетельств			
14	Работа с детьми в особых условиях (дети с ОВЗ, инвалиды, «групп риска»)	1 балл	Приказ			
15	Повышение профессиональных компетенций (КПК, вебинары, семинары и т.д.)	1 балл	Сертификаты, удостоверения			
16	Стаж работы в данном ОУ	от 2-5 лет – 1 от 5 – 10 лет – 2 свыше 10 лет - 3				

Показатели эффективности деятельности инструктора по физической культуре

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение	Баллы по самооценке	Достиженные результаты (заполняет воспитатель)	Баллы комиссии
-------	----------	-------	---------------	---------------------	--	----------------

1	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации (план, табель)	<ul style="list-style-type: none"> - Качественное и своевременное выполнение - 3 - Качественное, при незначительном отступлении от сроков - 2 - Своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок - 1 - При наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок - 0 	Справка зам. зав. по ВМР			
2	Презентация опыта работы в открытых формах	<p>Публичное выступление (мастер-класс, конференция, ММО, СМИ и др.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ДОУ - 1 - на муниципальном уровне - 2 - на окружном уровне - 3 - на региональном и федеральном уровне - 4 	Буклеты, программы, свидетельства и др.			
3	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - на уровне ДОУ – 1 - на муниципальном уровне – 3 - на региональном, федеральном уровне – 5 	Копия приказа			
4	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	<p>Член жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ДОУ - 1 - на муниципальном уровне - 3 - на региональном уровне - 5 	Копии приказов ДОУ или ОУ			
5	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	<p>Организация участия родителей в реализации ОП, утренниках и праздниках, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности, организация семейных клубов и арт-студий и др -2</p> <p>Наличие отзывов на сайте bus.gov.ru - 1</p>	Справка зам. зав. по ВМР			
6	Активное участие в общественно значимой деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - подготовка и участие в утренниках, акциях, флешмобах – 1 - участие культурно-образовательных, общественных мероприятиях – 2 	Справка зам. зав. по ВМР			
7	Применение в деятельности информационно-коммуникационных технологий, дистанционные методы	1 балл	Фото			

	обучения				
8	Обеспечение информационной открытости ДОО	Подбор материалов для размещения на сайте и его обновление, ВК- 1	Справка зам. зав. по ВМР		
9	Эффективность работы по привлечению работников ДОО к ЗОЖ, занятиям спортом	3 балла	Справка зам. зав. по ВМР		
10	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	Проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, спортивных досугов и др. - 1	Справка м/с ДОО		
11	Организация развивающей предметно-пространственной среды (изготовленные самостоятельно, применяемые в работе с детьми)	1 балл	Использование в ОД (фото)		
12	Высокая результативность участия в профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие в конкурсах, соревнованиях Победитель, Лауреат - 3 Призер - 2 участник - 1 Заочное участие в конкурсах, соревнованиях Победитель, Лауреат - 2 Призер - 1	Копии приказов, грамот, дипломов		
13	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие в конкурсах, соревнованиях Победитель, Лауреат - 3 Призер - 2 участник - 1 Заочное участие в конкурсах, соревнованиях Победитель, Лауреат - 2 Призер - 1	Копии приказов, грамот, дипломов, свидетельств		
14	Работа с детьми в особых условиях (дети с ОВЗ, инвалиды, «групп риска»)	1 балл	Приказ		
15	Повышение профессиональных компетенций (КПК, вебинары, семинары и т.д.)	1 балл	Сертификаты, удостоверения		

			ния			
16	Стаж работы в данном ОУ	от 2-5 лет – 1 от 5 – 10 лет – 2 свыше 10 лет - 3				

Показатели эффективности деятельности педагога-психолога

№ п/п	Критерии	Баллы	Подтверждение	Баллы по самооценке	Достигнутые результаты (заполняет воспитатель)	Баллы комиссии
1	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации (план, табель)	- Качественное и своевременное выполнение - 3 - Качественное, при незначительном отступлении от сроков - 2 - Своевременное выполнение при наличии незначительных замечаний по результатам внутренних проверок - 1 - При наличии существенных замечаний и недостатков по результатам проверок - 0	Справка зам. зав. по ВМР			
2	Презентация опыта работы в открытых формах	Публичное выступление (мастер-класс, конференция, ММО, СМИ и др.): - на уровне ДОУ - 1 - на муниципальном уровне - 2 - на окружном уровне - 3 - на региональном и федеральном уровне - 4	Буклеты, программы, свидетельства и др.			
3	Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности	- на уровне ДОУ – 1 - на муниципальном уровне – 3 - на региональном, федеральном уровне – 5	Копия приказа			
4	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, областном уровне	Член жюри и оргкомитетов конкурсов, творческих, рабочих групп; экспертная деятельность и др.: - на уровне ДОУ - 1 - на муниципальном уровне - 3 - на региональном уровне - 5	Копии приказов ДОУ или ОУ			

5	Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников	Организация участия родителей в реализации ОП, утренниках и праздниках, экскурсиях, культурных мероприятиях, проектной деятельности, организация семейных клубов и арт-студий и др -2 Наличие отзывов на сайте bus.gov.ru - 1	Справка зам. зав. по ВМР			
6	Активное участие в общественно значимой деятельности	-подготовка и участие в утренниках, акциях, флешмобах – 1 - участие культурно-образовательных, общественных мероприятиях – 2	Справка зам. зав. по ВМР			
7	Применение в деятельности информационно-коммуникационных технологий, дистанционные методы обучения	1 балл	Фото			
8	Обеспечение информационной открытости ДОО	Подбор материалов для размещения на сайте и его обновление, ВК- 1	Справка зам. зав. по ВМР			
9	Эффективность работы по привлечению работников ДОО проектной деятельности	3 балла	Справка зам. зав. по ВМР			
10	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	Проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, спортивных досугов и др. - 1	Справка м/с ДОО			
11	Организация развивающей предметно-пространственной среды (изготовленные самостоятельно, применяемые в работе с детьми)	1 балл	Использование в ОД (фото)			
12	Высокая результативность участия в профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Очное участие в конкурсах, соревнованиях Победитель, Лауреат - 3 Призер - 2 участник - 1 Заочное участие в конкурсах, соревнованиях Победитель, Лауреат - 2 Призер - 1	Копии приказов, грамот, дипломов			
13	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах,	Очное участие в конкурсах, соревнованиях Победитель, Лауреат - 3	Копии приказов,			

	проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	Призер - 2 участник - 1 Заочное участие в конкурсах, соревнованиях Победитель, Лауреат - 2 Призер - 1	грамот, дипломов, свидетельс тв			
14	Работа с детьми в особых условиях (дети с ОВЗ, инвалиды, «групп риска»)	1 балл	Приказ			
15	Повышение профессиональных компетенций (КПК, вебинары, семинары и т.д.)	1 балл	Сертифика ты, удостовере ния			
16	Стаж работы в данном ОУ	от 2-5 лет – 1 от 5 – 10 лет – 2 свыше 10 лет - 3				

Показатели эффективности деятельности уборщика территории (дворника)

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Критерии результативности труда
1	Качество исполнения выполняемой работы	1	
2	Отсутствие замечаний от администрации ДОУ, контрольно-надзорных органов	1	Отсутствие замечаний
3	Обеспечение сохранности имущества дошкольного учреждения, экономия энергоресурсов.	1	Отсутствие поломок, экономия энергии
4	Интенсивность работы	1	
5	Выполнение поручений и функций, не входящих в должностные обязанности	1	
6	Стаж работы в данном ОУ: от 2 до 5 лет от 5 до 10 лет свыше 10 лет	1 2 3	Стабильность работы
	ИТОГО:		

Показатели эффективности деятельности заведующего хозяйством

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Критерии результативности труда
--------------	--------------------------------	--------------	--

1	Работа с цифровыми информационными системами.	1	
2	Работа с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приеме документации	1	
3	Отсутствие замечаний от администрации ДОУ, контрольно-надзорных органов	1	Отсутствие замечаний
4	Выполнение поручений и функций, не входящих в должностные обязанности	1	
5	Участие в общественно-значимых мероприятиях ДОУ	1	
6	Стаж работы в данном ОУ: от 2 до 5 лет от 5 до 10 лет свыше 10 лет	1 2 3	Стабильность работы
	ИТОГО:		

Показатели эффективности деятельности повара

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Критерии результативности труда
1	Приготовление дополнительных блюд для отдельных категорий детей	1	
2	Обеспечение сохранности имущества. Экономия энергоресурсов, воды.	1	Отсутствие поломок, экономия энергии, воды
3	Отсутствие замечаний от администрации ДОУ, контрольно-надзорных органов	1	Отсутствие замечаний
4	Выполнение поручений и функций, не входящих в должностные обязанности	1	
5	Участие в общественно-значимых мероприятиях ДОУ	1	
6	Стаж работы в данном ОУ: от 2 до 5 лет от 5 до 10 лет свыше 10 лет	1 2 3	Стабильность работы
	ИТОГО:		

Показатели эффективности деятельности помощника воспитателя

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Критерии результативности труда
1	Интенсивность работы	1	

2	Отсутствие замечаний от администрации ДОУ, контрольно-надзорных органов	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	Сопровождение воспитанников (от автобуса и обратно, время экскурсий, походов). Экономия энергоресурсов, воды	1	Отсутствие травматизма, экономия энергии, воды
5	Участие в общественно-значимых мероприятиях ДОУ	1	
6	Стаж работы в данном ОУ: от 2 до 5 лет от 5 до 10 лет свыше 10 лет	1 2 3	Стабильность работы
	ИТОГО:		

Показатели эффективности деятельности рабочего по стирке и ремонту спец. одежды

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Критерии результативности труда
1	Качество исполнения выполняемой работы	1	
2	Сохранность имущества ДОУ. Экономия энергоресурсов, воды	1	Отсутствие поломок, экономия энергии, воды
3	Отсутствие замечаний от администрации ДОУ, контрольно-надзорных органов	1	Отсутствие замечаний
4	Выполнение поручений и функций, не входящих в должностные обязанности	1	
5	Участие в общественно-значимых мероприятиях ДОУ	1	
6	Стаж работы в данном ОУ: от 2 до 5 лет от 5 до 10 лет свыше 10 лет	1 2 3	Стабильность работы
	ИТОГО:		

Показатели эффективности деятельности уборщика производственных служебных помещений

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Критерии результативности труда
1	Качество исполнения выполняемой работы.	1	
2	Отсутствие замечаний от администрации ДОУ, контрольно-надзорных органов	1	Отсутствие замечаний
3	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего возраста. Обеспечение сохранности имущества. Экономия энергоресурсов, воды.	1	Отсутствие поломок, экономии энергии, воды.
4	Выполнение поручений и функций, не входящих в должностные обязанности	1	
5	Участие в общественно-значимых мероприятиях ДОУ	1	
6	Стаж работы в данном ОУ: от 2 до 5 лет от 5 до 10 лет свыше 10 лет	1 2 3	Стабильность работы
	ИТОГО:		

Показатели эффективности деятельности бухгалтера

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Критерии результативности труда
1	Своевременная и качественная отчетность, оформление документов.	1	Отсутствие замечаний
2	Интенсивность работы	1	
3	Отсутствие обращений граждан по оплате за содержание ребенка в ДОУ, правильное оформление компенсаций по родительской плате.	1	Отсутствие замечаний
4	Отсутствие замечаний от администрации ДОУ, контрольно-надзорных органов	1	Отсутствие замечаний
5	Участие в общественно-значимых мероприятиях ДОУ	1	
6	Стаж работы в данном ОУ: от 2 до 5 лет от 5 до 10 лет свыше 10 лет	1 2 3	Стабильность работы
	ИТОГО:		

Показатели эффективности деятельности водителя

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Критерии результативности труда
1	Своевременно и качественное ведение документации	1	Отсутствие замечаний
2	Интенсивность работы	1	
3	Обеспечение сохранности оборудования. Рациональное использование горюче-смазочных материалов	1	Отсутствие поломок
4	Отсутствие замечаний от администрации ДОУ, контрольно-надзорных органов	1	Отсутствие замечаний
5	Содержание автобуса	1	
6	Стаж работы в данном ОУ: от 2 до 5 лет от 5 до 10 лет свыше 10 лет	1 2 3	Стабильность работы
	ИТОГО:		

Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Критерии результативности труда
1	Своевременная и качественная отчетность, оформление документов.	1	Отсутствие замечаний
2	Интенсивность работы	1	
3	Отсутствие замечаний от администрации ДОУ, контрольно-надзорных органов	1	Отсутствие замечаний
4	Контроль качества работы с поставщиками, законность и своевременность оформления документов, заключения договоров.	1	Уровень владения актуальной информацией
5	Участие в общественно-значимых мероприятиях ДОУ	1	
6	Стаж работы в данном ОУ: от 2 до 5 лет от 5 до 10 лет свыше 10 лет	1 2 3	Стабильность работы
	ИТОГО:		

Показатели эффективности деятельности делопроизводителя

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Критерии результативности труда
--------------	--------------------------------	--------------	--

1	Своевременная и качественная отчетность, оформление документов.	1	Отсутствие замечаний
2	Выполнение обязанностей по формированию документов на очередь воспитанников в детский сад, работа с сайтом ГИС ЕЦП-услуги	1	
3	Интенсивность работы	1	
4	Отсутствие замечаний от администрации ДОУ, контрольно-надзорных органов	1	Отсутствие замечаний
5	Участие в общественно-значимых мероприятиях ДОУ	1	
6	Стаж работы в данном ОУ: от 2 до 5 лет от 5 до 10 лет свыше 10 лет	1 2 3	Стабильность работы
	ИТОГО:		

Показатели эффективности деятельности кухонного рабочего

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Критерии результативности труда
1	Качество исполнения выполняемой работы	1	
2	Выполнение поручений и функций, не входящие в должностные обязанности	1	
3	Обеспечение сохранности имущества. Экономия энергоресурсов, воды.	1	Отсутствие поломок, экономия энергии, воды
4	Отсутствие замечаний от администрации ДОУ, контрольно-надзорных органов	1	Отсутствие замечаний
5	Участие в общественно-значимых мероприятиях ДОУ	1	
6	Стаж работы в данном ОУ: от 2 до 5 лет от 5 до 10 лет свыше 10 лет	1 2 3	Стабильность работы
	ИТОГО:		

***Показатели эффективности деятельности
медицинской сестры диетической***

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Критерии результативности труда
1	Качество исполнения выполняемой работы	1	

2	Консультирование родителей, пропаганда здорового образа жизни, оформление наглядной консультативной информации для родителей и персонала.	1	Отчет
3	Выполнение поручений и функций, не входящих в должностные обязанности	1	
4	Отсутствие замечаний от администрации ДОУ, контрольно-надзорных органов	1	Отсутствие замечаний
5	Участие в общественно-значимых мероприятиях ДОУ	1	
6	Стаж работы в данном ОУ: от 2 до 5 лет от 5 до 10 лет свыше 10 лет	1 2 3	Стабильность работы
	ИТОГО:		

Показатели эффективности деятельности заместителя заведующей по ВМР

№ п/п	Наименование показателя	Баллы	Критерии результативности труда
1	Анализ – Разработка – Контроль и Корректировка документов (Образовательная программа, Программа развития, годовых планов, программ, положений и др.)	1	
2	Руководство различными формами профессионального развития педагогов (повышение квалификации, прохождение педагогами процедуры аттестации, самообразование, участие в курсах, семинарах, участие в профессиональных конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, фестивалей разных уровней)	1	Отчет
3	Информационная открытость – организация работы сайта ОУ и публикация материалов	1	
4	Организация различных форм взаимодействия с родителями с целью мотивации родителей на участие в мероприятиях образовательного процесса (мероприятия и участие родителей в мероприятиях ДОУ)	1	Отсутствие замечаний
5	Участие в общественно-значимых мероприятиях ДОУ	1	
6	Стаж работы в данном ОУ: от 2 - 5 лет от 5 – 10 лет свыше 10 лет	1 2 3	Стабильность работы
	ИТОГО:		

Приложение № 12

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 № 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.

1.3. Оказание материальной помощи и единовременных премиальных выплат производится 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 25 числа по установленной форме (приложение № 12), 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.

2.5. 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 после 25 числа каждого месяца.

3.3. Стимулирующая выплата устанавливается ежемесячно. Комиссия устанавливает (оценивает) работу работников по установленным критериям и баллам. На основании установленных баллов каждому работнику 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.

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, олимпиады и прочие мероприятия), подтвержденных грамотами, дипломами, благодарственными письмами;
- 2) при участии работника в выполнении особо важных работ и мероприятий МБДОУ № 27 (реализации актуальных проектов, акций, подготовка воспитанников к школьному обучению);
- 3) при участии в косметических и прочих ремонтах;

4) за личный вклад в совершенствование работы и развитие Учреждения (организация работы с семьями воспитанников; организационно-методическая работа – наставничество, творческие группы и др.);

5) при награждении ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;

6) при награждении ведомственными наградами Министерства образования и молодежной политики Свердловской области;

7) 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 - рублей, за третье место - 1500 рублей.

8) в связи с юбилейными датами (с 50 и старше каждые 5 лет) * при стаже работы в МБДОУ № 27 свыше 20 лет - в размере 0,5 должностного оклада: при стаже работы в МБДОУ № 27 до 20 лет - в размере 0,25 должностного оклада;

9) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости в размере 0,5 должностного оклада;

10) 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;

11) в связи с праздничными днями, профессиональными праздниками, предусмотренными ст.112 Трудового кодекса РФ;

12) допускается единовременная выплата к ежегодному отпуску в размере не более одного оклада в зависимости от сложившейся экономии фонда оплаты труда;

13) 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 N 27 может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- очередной оплачиваемый отпуск;
- 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 руководителя.

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