

Локальный акт является приложением  
к Уставу муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения детского сада  
комбинированного вида № 22  
города Ставрополя,  
утвержденному приказом комитета  
образования администрации  
города Ставрополя  
от 24.08.2015г. № 628-ОД

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного  
комитета МБДОУ д/с № 22

\_\_\_\_\_  
В.И. Брилёва

УТВЕРЖДЕНО

Приказом № 1-ОД от 01.09.2015 года  
Заведующий МБДОУ д/с № 22

\_\_\_\_\_  
Е.Н. Фурсова

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детский сад комбинированного вида № 22 города Ставрополя,  
подведомственного комитету образования администрации города Ставрополя

**Раздел 1. Общие положения**

Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 22 города Ставрополя (далее - МБДОУ д/с № 22), подведомственного комитету образования администрации города Ставрополя (далее - Положение), разработано в соответствии с распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 г., приказом министерства образования Ставропольского края от 30 августа 2013 г. № 784-пр «Об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края»,

постановлением администрации города Ставрополя от 05.11.2014 № 3703 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя», Постановлением администрации города Ставрополя Ставропольского края от 07.07.2015 № 1457, в целях повышения материальной заинтересованности работников МБДОУ д/с № 22, реализации показателей эффективности деятельности, улучшения качества оказываемых образовательных услуг и совершенствования системы оплаты труда.

1.1. Заработная плата работников МБДОУ д/с № 22 (без учета премий, в том числе средств, поступивших от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда (без учета премий, в том числе за счет средств, поступивших от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. В случаях, когда заработная плата работников (без учета премий, в том числе за счет средств, поступивших от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности) по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем в действующих условиях, на время их работы в МБДОУ д/с № 22 в занимаемой должности, производится доплата за изменение условий оплаты труда в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов, ставок заработной платы.

В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы ДОУ) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Объем средств на оплату труда работников ДОУ формируется на календарный год, исходя из объема ассигнований бюджета образовательного учреждения, в том числе средств, поступающих от оказания платных дополнительных образовательных услуг. Средства, поступившие от оказания платных дополнительных образовательных услуг, направляются в том числе на финансирование заработной платы и начислений оплаты труда работникам образовательных учреждений в соответствии с Положением о порядке

организации и предоставления платных дополнительных образовательных услуг.

Объем средств на оплату труда работников образовательного учреждения, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета города Ставрополя на соответствующий финансовый год, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых данными учреждениями муниципальных услуг.

1.2. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников образовательного учреждения состоит из:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.3. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя образовательного учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников образовательного учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

1.4. Установление должностного оклада руководителя ДОО производится в соответствии с группой оплаты труда руководителей, характеризующих масштаб руководства, утверждаемые руководителем отраслевого органа администрации города Ставрополя, в ведомстве которого находится учреждение.

1.5. Должности работников формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

- профессиональная квалификационная группа работников первого уровня:
  - должности, которые не требуют наличия профессионального образования;
- профессиональная квалификационная группа работников второго уровня:
  - профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений ДОО, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;
- профессиональная квалификационная группа работников третьего уровня:
  - должности, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение работников учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для занятия соответствующих должностей.

В порядке исключения отдельные должности работников, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей.

1.6. Должности работников не входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для занятия соответствующей должности.

Одна и та же должность может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документальными сведениями.

1.7. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

## **Раздел 2. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников МБДОУ д/с №22**

2.1. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников учреждения:

2.1.1. Должностной оклад руководителя (приказ комитета образования) дошкольного образовательного учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	Руководитель (директор,				

заведующий, начальник)	18035	16892	15848	14907
------------------------	-------	-------	-------	-------

2.1.2 Должностной оклад заместителя руководителя дошкольного образовательного учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)	16242	15213	14273	13426

2.1.3 Должностные оклады главного бухгалтера, заместителя руководителя по административно-хозяйственной части дошкольного образовательного учреждений устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	Главный бухгалтер	16142	15113	14173	13326
2	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) по административно-хозяйственной части	16142	15113	14173	13326

2.1.4. Профессиональная квалификационная группа “Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня”

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (руб.)
1	Первый квалификационный уровень	Помощник воспитателя	4218

2.1.5 Профессиональная квалификационная группа “Должности педагогических работников” для дошкольных образовательных учреждений

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка
-------	--------------------------	--	--------------------

			заработно й платы (руб.)
1	Первый квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	7158
2	Второй квалификационный уровень	Социальный педагог	7509
3	Третий квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	8249
4	Четвёртый квалификационный уровень	Учитель-логопед	9135

Примечание:

- приведенные в настоящей таблице должностные оклады устанавливаются педагогическим работникам, имеющим высшее профессиональное образование и (или) квалификационную категорию;
- педагогическим работникам, не имеющим высшего и среднего профессионального образования и квалификационной категории, должностные оклады устанавливаются на 10 % ниже должностных окладов, предусмотренных для специалистов без квалификационной категории.

2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

2.2.1. Минимальные размеры окладов работников МБДОУ д/с № 22 устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" - 3651 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" - 4964 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" - 5649 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" - 8434 рублей.

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	

Первый квалификационный уровень	Делопроизводитель	3651
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
Второй квалификационный уровень	Заведующий (складом, хозяйством)	5063
Третий квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	5212
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
Четвертый квалификационный уровень	Ведущие: экономист, бухгалтер	6214

2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности профессий рабочих»:

Размеры должностных окладов рабочих установлены в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1-й разряд работ в соответствии с ЕТКС (дворник, уборщик служебных и производственных помещений)	3594 рубля
2-й разряд работ в соответствии с ЕТКС (кухонный рабочий, кладовщик)	3766 рублей
3-й разряд работ в соответствии с ЕТКС (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 2-3 разряда, повар 3 разряда)	3936 рублей
4-й разряд работ в соответствии с ЕТКС	4964 рубля
5-й разряд работ в соответствии с ЕТКС (повар 4-5 разряда)	5022 рубля

Примечание:

- к высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования;
- вопрос об установлении конкретному рабочему оклада в соответствии с настоящим перечнем решается ДОО самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах

средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата труда может носить как постоянный, так и временный характер;

- в случаях, когда заработная плата работника учреждения, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и законодательством Ставропольского края, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда;
- если работник учреждения не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

### **Раздел 3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, предусмотренных настоящим Положением, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учётом настоящего Положения.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах, заключённых с работниками учреждения.

К выплатам компенсационного характера относятся:

3.4. Работа в коррекционных группах для воспитанников с отклонениями в развитии (нарушения речи):

№	Наименование должностей	% от должностного оклада, ставки заработной платы
<b>Организация работы в коррекционных группах для воспитанников с отклонениями в развитии (нарушения речи)</b>		
1	Заместитель заведующего по УВР	6%
2	Музыкальный руководитель	6%



3	Воспитатель (с функциональными обязанностями ИЗО)	6%
4	Воспитатель (с функциональными обязанностями ФИЗО)	6%
Непосредственная занятость в группе компенсирующей направленности для детей с нарушениями речи		
1	Воспитатель	20%
2	Учитель – логопед	20%
3	Педагог – психолог	15%
4	Помощники воспитателя	15%

Примечание:

- доплата за организацию работы в коррекционных группах для воспитанников с отклонениями в развитии (нарушения речи) производится из расчёта установленной минимальной ставки заработной платы;
- доплата за непосредственную занятость в группе компенсирующей направленности для детей с нарушениями речи производится из расчёта ставки заработной платы с учетом фактического объема педагогической работы.

### 3.5. Работа в группе общеразвивающей направленности:

№	Наименование должностей	% от должностного оклада
Непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий и т.п.		
1	Помощник воспитателя	30%

Примечание:

- доплата за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий и т.п. производится из расчёта должностного оклада с учётом фактического объёма выполняемых работ.

### 3.6. Гарантии и компенсации работникам по результатам специальной оценки условий труда

№	Наименование должностей	% от должностного оклада
1	Шеф – повар	4%
2	Повар	4%
3	Кухонный рабочий	4%
4	Кладовщик	4%

Примечание:

- перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяются приказом руководителя учреждения пропорционально

отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и закрепляются в коллективном договоре;

- доплата производится из расчёта должностного оклада с учётом фактического объёма выполняемых работ;
- установленные работнику учреждения размеры и (или) условия повышенной оплаты труда с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер по состоянию на 01 января 2014 г. и результатов специальной оценки условий труда.

#### **Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников с учетом повышающих коэффициентов, настоящим Положением, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

4.2. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательного учреждения в целом.

4.3. Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в образовательном учреждении создается соответствующая комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (бальная система) с участием представительного органа работников.

Состав Комиссии утверждается приказом руководителя. Комиссия состоит из председателя, заместителей председателя, секретаря и членов Комиссии. Деятельность Комиссии возглавляет председатель. На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности представленных работниками образовательных учреждений, итогов выполнения критериев оценки деятельности согласно оценочному листу. В случае установления существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику образовательных учреждений на доработку;
- протокол согласования сводного оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности деятельности работников;
- лист согласования протокола;
- рассчитанные на предстоящий период размеры выплат стимулирующего характера, исходя из стоимости одного балла и суммы баллов оценки результативности работы.

Комиссия принимает решение большинством голосов от общего количества членов комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов голос председателя комиссии является решающим.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседаниях комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение комиссии оформляется протоколом, подписываемым председателем и секретарем комиссии.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя учреждения, по согласованию с представительным органом работников.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат (бальная система) в пределах фонда оплаты труда.

4.4. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательными учреждениями самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с представительным органом работников и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников учреждений. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника.

4.5. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности

работы, устанавливаемых руководителям учреждений.

4.6. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

**4.6.1. За интенсивность и высокие результаты работы:**

№	Наименование должности	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	% от должн. оклада, ставки заработной платы/руб
<b>За интенсивность труда</b>			
1	Заместитель заведующего по УВР	ненормированный рабочий день	5%
2	Заместитель заведующего по АХЧ	ненормированный рабочий день	4%
		разъездной характер работы	5%
3	Главный бухгалтер	ненормированный рабочий день	15%
		разъездной характер работы	5%
		напряженный и интенсивный труд в новых экономических условиях	12,4%
4	Музыкальный руководитель	увеличение объема работ, связанных с увеличением контингента детей из расчёта на одну группу (5,25%*11 гр.)	57,75%
		выплата педагогическим работникам	2000 р.
5	Учитель-логопед	выплата педагогическим работникам	2000 р.
6	Педагог-психолог	увеличение объема работ, связанных с увеличением контингента детей	16%
		выплата педагогическим работникам	2000 р.
7	Социальный педагог	увеличение объема работ, связанных с увеличением контингента детей	14,25%
		выплата педагогическим работникам	2000 р.
8	Воспитатель	выплата педагогическим работникам	2000 р.
9	Делопроизводитель	увеличение объема работ, связанных с увеличением контингента детей	40%
		разъездной характер работы	25%
		сложный и напряженный труд	20%
10	Заведующий хозяйством	увеличение объема работ, связанных с увеличением контингента детей	20%
		разъездной характер работы	16%
11	Шеф-повар	увеличение объема работ, связанных с увеличением контингента детей	27%
		выплата обслуживающему персоналу	500 р.

12	Ведущий экономист	разъездной характер работы	12%
		напряженный и интенсивный труд в новых экономических условиях	35%
13	Ведущий бухгалтер	отслеживание правильности использования бюджетных субсидий, внебюджетных средств	38%
		разъездной характер работы	12%
		напряженный и интенсивный труд в новых экономических условиях	35%
14	Помощник воспитателя	работа в неблагоприятных условиях (применение бытовой химии)	10%
		выплата обслуживающему персоналу	500 р.
15	Дворник	увеличение объема работы, связанных с расширением зоны территории МБДОУ	53%
16	Кладовщик	низкая механизация труда, поднятие тяжестей	80%
		работа в неблагоприятных условиях (запыленность воздуха рабочей среды, недостаток естественного света, низкая температура воздуха, работа с бытовой химией)	76%
		выплата обслуживающему персоналу	500 р.
17	Кухонный рабочий	увеличение объема работ, связанных с увеличением контингента детей	46%
		выплата обслуживающему персоналу	500 р.
18	Рабочий по комплексному обслуживанию здания 2-3 разряда	увеличение объема работ, связанных с расширением зоны обслуживания здания МБДОУ	50%
19	Уборщик служебных помещений	увеличение объема работ, связанных с расширением зоны обслуживания здания МБДОУ	25%
		выплата обслуживающему персоналу	500 р.
20	Повар 4-5 разряда	увеличение объема работ, связанных с увеличением контингента детей	16%
		выплата обслуживающему персоналу	500 р.
21	Повар 2-3 разряда	увеличение объема работ, связанных с увеличением контингента детей	41%
		выплата обслуживающему персоналу	500 р.
22	Педагогические	категория молодой специалист*	20%

	работники	* работающие по специальности и приступившие к деятельности после окончания высших и средних учебных заведений, на период первых трех лет	
<b>За высокие результаты работы</b>			
1	Заместитель заведующего по УВР	организация работы по ведению официального сайта МБДОУ в сети Интернет	6%
2	Воспитатель	первоначальное освоение профессиональных навыков до момента получения квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации на рабочем месте	5%
3	Делопроизводитель	увеличение объема работ, связанных с введением инноваций в системе документооборота	25%
4	Заведующий хозяйством	расширение зоны обслуживания и организацию работ, связанных с содержанием здания МБДОУ и прилегающей территории	15%
5	Ведущий экономист	увеличение объема работ, связанных с введением инноваций в системе бюджетного учета	48%
6	Ведущий бухгалтер	увеличение объема работ, связанных с введением инноваций в системе бюджетного учета	60%
<b>За выполнение особо важных и ответственных работ</b>			
1	Заместитель заведующего по УВР	ответственность за охрану труда и технику безопасности	5%
		ответственность за организацию питания	5%
2	Заместитель заведующего по АХЧ	ответственность за ГО и ЧС, антитеррористическую защищённость	5,7%
3	Музыкальный руководитель	организация работы профсоюзного комитета	25%
4	Делопроизводитель	ведение работы в региональной информационной автоматизированной системе «Web-комплектование»	60%

5	Ведущий экономист	работа в условиях контактно-договорной системы (выполнение 44-ФЗ, 223-ФЗ и т.д.)	50%
---	-------------------	--	-----

Примечание:

- оплата за организацию работы профсоюзного комитета производится исходя из установленной минимальной ставки заработной платы работника;
- стимулирующие выплаты за интенсивный труд педагогическим работникам в размере 2000 рублей и обслуживающему персоналу в размере 500 рублей выплачивается из расчёта на одного работника.

#### 4.6.2. За качество выполняемых работ:

№	Наименование должностей	% от минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы и время выплат
Наличие учёной степени, почётного звания, ведомственного почётного звания (нагрудного знака) в отрасли образования		
1	Педагогические работники и все сотрудники	15%
Наличие квалификационной категории педагогических работников с учётом фактического объёма педагогической работы		
1	Наличие второй квалификационной категории (до окончания срока её действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности	5%
2	Наличие первой квалификационной категории	15%
3	Наличие высшей квалификационной категории	20%
Разработка и реализация проектов, направленных на образцовое выполнение муниципального задания		
1	Все сотрудники	6,5 % (1 раз в квартал)
Выполнение Перечня критериев и показателей предоставления образовательной деятельности (бальная система)		
1	Все сотрудники	ежемесячно

Примечание:

- при наличии у работника двух и более почётных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований исходя из установленной ему минимальной ставки заработной платы;
- критерии и показатели для стимулирования труда работников учреждения определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их

заинтересованности в эффективном функционировании образовательного учреждения;

- для принятия решения об установлении работникам учреждения выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников учреждения;

- Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

### Перечень критериев и показателей

Наименование должности	Критерии	Показатели	Весовой коэффициент
<b>Заместитель заведующего по АХЧ</b>	Санитарно-гигиенические условия учреждения	1. Отсутствие замечаний со стороны руководителя, администрации на организацию работ по уборке и благоустройству территории учреждения.	0,5
		2. Отсутствие замечаний со стороны руководителя и участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений.	0,5
		3. Своевременный контроль выполнение заявок по устранению технических неполадок.	0,25
		<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>	<b>1,25</b>
	Безопасность учреждения	1. Проведение действенных мероприятий для обеспечения безопасности учреждения.	0,5
		<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>	<b>0,5</b>
	Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	1. Своевременность заключения договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, водоснабжение и др.)	0,25
		2. Проведение действенных мероприятий для обеспечения бесперебойной работы приборов учета теплоэнергоснабжителей и пр.	0,5
		3. Отсутствие замечаний по своевременной постановке на учет, учету и хранению товарно-материальных ценностей.	0,5
		4. Осуществление контроля за установленными лимитами теплоэнергоснабжителей и пр.	0,5
		5. Своевременное и достоверное составление проектно-сметной документации на проведение работ по текущему, капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации	0,5



		ремонтных работ.	
		6. Подготовка, организация и проведение достоверной инвентаризации имущества ДОУ.	0,5
		<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>	<b>2,75</b>
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	7. Проведение действенных мероприятий, направленных на соблюдение трудовой дисциплины учебно-вспомогательного и обслуживающего коллективом.	0,5
		<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>	<b>0,5</b>
<b>ИТОГО</b>		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>5,0</b>
<b>Главный бухгалтер</b>	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности, смет расходов с учетом требований законодательства	1. 100% исполнение утвержденного бюджета ОУ по бюджетным и внебюджетным средствам.	0,5
		2. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам.	0,5
		3. Проведение действенных мероприятий, направленных на предотвращение недостач и хищений, а также излишек товарно-материальных ценностей.	0,5
		4. Отсутствие замечаний за своевременное начисление компенсационных выплат, своевременный сбор и обработка первичных документации.	0,5
		5. Отсутствие замечаний по контролю учета движения основных средств, товарно-материальных запасов ДОУ.	0,5
		6. Своевременное формирование и сдача отчетов, правильность и своевременность оформление бухгалтерских документов.	0,5
		7. Соблюдение сроков выверки расчетов по всей деятельности.	0,25
		8. Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения и родителей по вопросам оплаты труда, начисления родительской оплаты.	0,5
		9. Осуществление контроля за своевременным поступлением родительской оплаты и компенсационных выплат.	0,5
		10. Отсутствие замечаний по постановке на учет и дальнейший учет ОС и ТМЦ.	0,5
		11. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по закупкам товарно-материальных ценностей и финансово-хозяйственной деятельности.	0,25
<b>ИТОГО</b>		<b>Максимально возможное количество</b>	

		<b>баллов по всем критериям</b>	<b>5,0</b>	
<b>Ведущий бухгалтер</b>	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности, смет расходов требованиям законодательства	1. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам.	0,5	
		2. Отсутствие замечаний по своевременному отражению поступлений, перечислений на банковский счёт ДОУ	0,5	
		3. Отсутствие замечаний по ведению учета движения товарно-материальных запасов ДОУ.	0,5	
		4. Правильность и своевременность перечислений денежных средств с расчётного счёта ДОУ, системное отслеживание остатков на начало и конец рабочего дня	0,5	
<b>ИТОГО</b>		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>2,0</b>	
<b>Ведущий экономист</b>	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности, смет расходов требованиям законодательства	1. Отсутствие замечаний к составленному прогнозу бюджета ОУ на очередной год и в течение года.	1,0	
		2. Своевременное и качественное предоставление статистической отчётности.	1,0	
		3. Соблюдение качества выполняемых работ в части подготовки и обработки договоров и прочих документов.	1,0	
<b>ИТОГО</b>		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>3,0</b>	
<b>Заместитель заведующего по УВР</b>	Доступность и качество образования и воспитания	1. Реализация учебного плана и образовательной программы в полном объеме.	0,5	
		2. Своевременный мониторинг, контроль за учебно-воспитательной деятельностью педагогического состава.	1,0	
		3. Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии.	0,25	
		4. Участие учреждения и воспитанников в конкурсах городского, краевого, всероссийского уровней (1-3 место).	0,25	
		<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>		<b>2,0</b>
		Создание условий для сохранения безопасности жизнедеятельности	1. Проведение инструктажей по охране жизни и здоровья детей.	0,25
	2. Отсутствие детского травматизма.		0,25	
	<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>		<b>0,5</b>	
	Инновационная методическая деятельность	1. Сопровождение мероприятий по инновационной деятельности учреждения.	0,75	
		2. Разработка методических пособий, рекомендаций, авторских программ, в том числе для работы внутри учреждения.	1,0	
		3. Наличие отчетных, обзорных	0,25	

		публикаций о различных аспектах деятельности учреждения в периодической печати.	
		<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>	<b>2,0</b>
	Профессиональные достижения педагогического коллектива	1. Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах.	0,25
		2. Демонстрация достижений педагогов через систему открытых занятий, мастер-классы, публикации.	0,25
\		<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>	<b>0,5</b>
	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1. Своевременная сдача отчетов, качественное оформление документации.	0,5
		2. Проведение действенных мероприятий, направленных на соблюдение трудовой дисциплины педагогическим коллективом.	0,5
		<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>	<b>1,0</b>
<b>ИТОГО</b>		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>6,0</b>
<b>Воспитатель</b>	Доступность качественного образования и воспитания	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса (педагоги, родители, дети) и претензий администрации на работу воспитателя.	0,25
		2. Организация кружковой работы с воспитанниками группы.	0,25
		3. Создание благоприятной психологической среды в детском коллективе и повышение уровня комфортности.	0,25
		<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>	<b>0,75</b>
	Состояние здоровья воспитанников	1. Систематическое использование в организации воспитательно-образовательного процесса здоровьесберегающих технологий.	0,25
		2. Отсутствие травм, полученных воспитанниками в учреждении.	0,25
		3. Снижение показателя заболеваемости (количество дней, пропущенных одним ребенком по болезни ниже показателей предыдущего месяца).	0,25
		4. Соответствие содержания помещений, группы, игрушек, мягкого инвентаря нормам и требованиям СанПиН.	0,25
		5. Содержание прогулочного оборудования и площадки в образцовом	0,25

		санитарном состоянии.	
		<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>	<b>1,25</b>
Методическая инновационная общественная деятельность		1. Участие в организации и проведении утренников, досугов для всех воспитанников учреждения.	0,25
		2. Проявление творчества при изготовлении атрибутов, оборудования и оформлении помещений для проведения мероприятий.	0,25
		3. Проведение открытой образовательной деятельности.	0,25
		4. Участие в мероприятиях, проводимых администрацией города, управлением образования, профсоюзным комитетом.	0,25
		5. Наличие статей в сборниках, журналах и т.д.	0,25
		6. Публичные выступления на методических объединениях, семинарах, конференциях и пр.	0,25
		7. Качественное ведение документации группы.	0,5
		8. Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины.	0,5
		<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>	<b>2,5</b>
Организация работы с родителями, социумом		1. Контроль своевременности внесения родителями оплаты за содержание ребёнка в ДОУ.	0,25
		2. Привлечение к участию в работе с воспитанниками представителей общественных организаций и др.	0,25
		3. Привлечение родителей к участию в улучшении материальной базы учреждения.	0,25
		4. Выполнение работы особо важной для учреждения (внеплановые субботники, поручения администрации ДОУ).	0,25
		<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>	<b>1,0</b>
<b>ИТОГО</b>		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>5,5 * 24</b>
<b>Помощник воспитателя</b>	Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений	1. Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений и участков.	0,5
		2. Отсутствие замечаний на несоблюдение условий содержания посуды для питания детей.	0,5
		3. Отсутствие замечаний на несоблюдение норм выдачи питания.	0,25
		4. Отсутствие случаев пищевых отравлений, ОКИ по вине помощника воспитателя.	0,25

		<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>	<b>1,5</b>
	Организация воспитательных функций и организация общественной деятельности	1. Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения режимных моментов, занятий с детьми.	0,25
		2. Участие в мероприятиях различного характера, проводимых в ДОУ.	0,5
		3. Участие в совершенствовании предметно-развивающей среды группы, ДОУ.	0,25
		<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>	<b>1,0</b>
<b>ИТОГО</b>		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>2,5 * 11</b>
<b>Музыкальный руководитель</b>	Создание условий, позволяющих воспитанникам реализовать свои интересы и потребности, развитие творческих способностей воспитанников.	1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников (родителей) образовательного процесса на работу музыкального руководителя.	0,25
		2. Организация кружковой работы с воспитанниками ДОУ.	0,5
		3. Отсутствие травм, полученных воспитанниками во время проведения НОД и других мероприятий.	0,25
		<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>	<b>1,0</b>
	Методическая инновационная общественная деятельность	1. Проведение открытых занятий, мероприятий и пр.	0,25
		2. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях, педсоветах и пр.	0,5
		3. Участие в мероприятиях, проводимых администрацией города, комитетом образования и пр.	0,25
		4. Организация предметно-развивающей среды, создание новых пособий.	0,25
		5. Использование инновационных технологий в работе с родителями выпуск журнала, бюллетеня, газеты, музыкальная, литературная гостиная, кружки, анкетирование, участие родителей в конкурсах.	0,25
		6. Подготовка воспитанников к профессиональным конкурсам, выступлениям общественного значения.	0,5
		7. Привлечение к участию в работе с воспитанниками представителей общественных организаций.	0,25
		8. Выполнение работы особо важной для учреждения (внеплановые субботники, поручения администрации ДОУ)	0,25
		<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>	<b>2,5</b>

<b>ИТОГО</b>		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>3,5 * 2</b>
<b>Социальный педагог</b>	Психологический комфорт и безопасность личности воспитанников (обучающихся). Коррекция отклонений в развитии воспитанников (обучающихся)	1. Количество проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив.	0,25
		2. Наличие и разработка развивающих коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в своей работе.	0,25
		3. Количество обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития воспитанников в ДОУ и их семье.	0,25
		4. Проведение нетрадиционных прогрессивных мероприятий, направленных на коррекцию отклонений развития воспитанников.	0,25
		<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>	<b>1,0</b>
	Методическая, инновационная общественная деятельность	1. Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и др.	0,25
		2. Проведение открытых занятий, уроков (мастер-класс), мероприятий для молодых специалистов.	0,25
		3. Разработка, подготовка и проведение консультаций, публичных выступлений, памяток, информационных стендов для родителей воспитанников.	0,25
		4. Участие в мероприятиях организованных администрацией учреждения, администрацией города, комитетом образования, профсоюзным комитетом и пр.	0,25
		<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>	<b>1,0</b>
<b>ИТОГО</b>		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>2,0</b>
<b>Учитель-логопед</b>	Психологический комфорт и безопасность личности воспитанников. Коррекция отклонений в развитии воспитанников	1. Разработка и внедрение развивающих коррекционных программ образовательной деятельности с учётом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и использование их в своей работе.	0,25
		2. Проведение нетрадиционных прогрессивных мероприятий, направленных на коррекцию отклонений развития воспитанников.	0,25
		3. Подготовка документов на ПМПК.	0,5
		<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>	<b>1,0</b>
	Методическая инновационная	1. Разработка консультаций для педагогов по вопросам развития воспитанников.	0,25

	общественная деятельность	2. Проведение открытых мероприятий для педагогов учреждения, участие в методических семинарах, объединениях, родительских собраниях, педсоветах.	0,25
		3. Наличие статей, публикаций в сборниках, журналах.	0,25
		4. Участие в организации и проведении утренников, досугов, мероприятий, проводимых комитетом образования, администрацией детского сада, администрацией города и профсоюзным комитетом и пр.	0,25
		5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу учителя-логопеда.	0,25
		6. Организация работы консультативного пункта.	0,25
		7. Организация предметно-развивающей среды в кабинете, создание новых пособий.	0,25
		8. Использование инновационных технологий в работе с родителями выпуск журналов, бюллетеня, газеты, педагогическая гостиная, анкетирование.	0,25
		9. Привлечение к участию в работе с воспитанниками представителей общественных организаций и др.	0,25
		10. Выполнение работы особо важной для учреждения (внеплановые субботники, поручения администрации ДОУ).	0,25
<b>ИТОГО</b>		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>3,5 * 2</b>
<b>Педагог-психолог</b>	Психологический комфорт и безопасность личности воспитанников (обучающихся).	1. Разработка и внедрение развивающих коррекционных программ образовательной деятельности с учётом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и использование их в своей работе.	0,25
		2. Проведение нетрадиционных прогрессивных мероприятий, направленных на коррекцию отклонений развития воспитанников.	0,25
		3. Проведение индивидуальных развивающих занятий с одаренными и талантливыми детьми.	0,25
		<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>	<b>0,75</b>
	Методическая инновационная общественная деятельность	1. Проведение открытых мероприятий для педагогов учреждения, участие в методических семинарах, объединениях, родительских собраниях, педсоветах и пр.	0,25
	2. Наличие статей, публикаций в	0,5	

		сборниках, журналах и пр.	
		3. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу педагога-психолога.	0,25
		4. Участие в организации и проведении утренников, досугов для воспитанников.	0,5
		5. Организация работы консультативного пункта.	0,25
		6. Организация предметно-развивающей среды в кабинете, создание новых пособий.	0,25
		7. Использование инновационных технологий в работе с родителями выпуск журнала, бюллетеня, газеты, педагогическая гостиная, кружки, анкетирование, участие родителей в конкурсах.	0,25
		8. Привлечение к участию в работе с воспитанниками представителей общественных организаций и др.	0,25
		9. Выполнение работы особо важной для учреждения (внеплановые субботники, поручения администрации ДОУ и пр.).	0,25
		<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>	<b>2,75</b>
<b>ИТОГО</b>		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>3,5</b>
<b>Заведующий хозяйством</b>	Высокая организация учета по сохранности материальных ценностей	1. Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения мягкого инвентаря, обмундирования, хозяйственного инвентаря.	0,5
		2. Отсутствие замечаний на отсутствие маркировки мягкого и хозяйственного инвентаря.	0,5
		3. Своевременное ведение документации по движению ТМЦ.	0,5
		4. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние складских и подвальных помещений.	0,25
		5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководителя и сотрудников ДОУ на работу завхоза.	0,25
		<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>	<b>2,0</b>
<b>ИТОГО</b>		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>2,0</b>
<b>Делопродуцент</b>	Высокая эффективность работы по документационному обеспечению	1. Ведение достоверного сводного табеля учёта рабочего времени работников ДОУ (2 раза в месяц) в соответствии с требованиями законодательства	0,5
		2. Отсутствие случаев несвоевременного	0,5



	деятельности учреждения	выполнения заданий руководителя, контрольных документов.	
		3. Безупречное соблюдение документально-информационного процесса, установленного номенклатурой дел в ДОУ.	1,0
		4. Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства.	1,0
		5. Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями.	0,5
		<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>	<b>3,5</b>
<b>ИТОГО</b>		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>3,5</b>
<b>Кладовщик</b>	Высокая организация учета по сохранности материальных ценностей	1. Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения продуктов питания.	0,5
		2. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений, складских помещений.	0,25
		3. Отсутствие недостатков, излишек по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению.	0,5
		4. Своевременное ведение учетной документации и учет документации, подтверждающей качество продукции и пр.	0,5
		5. Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями.	0,25
		<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>	<b>2,0</b>
		<b>ИТОГО</b>	
<b>Шеф-повар, повар</b>	Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	1. Отсутствие замечаний на технологию приготовления и качество блюд.	0,25
		2. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода.	0,25
		3. Участие в различных мероприятиях, проводимых в ДОУ.	0,25
		4. Образцовое соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины.	0,25
		5. Отсутствие случаев ОКИ по причине сотрудников пищеблока.	0,25
		6. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений пищеблока.	0,25
		7. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования и правил пожарной безопасности.	0,25

		8. Отсутствие недостатков и излишек по результатам проверок и инвентаризации.	0,25
		<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>	<b>2,0</b>
<b>ИТОГО</b>		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>2,0 * 3</b>
<b>Кухонный рабочий</b>	Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	1. Отсутствие случаев ОКИ по причине сотрудников пищеблока.	0,25
		2. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов.	0,25
		3. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений пищеблока.	0,5
		4. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования и правил пожарной безопасности.	0,5
		5. Участие в различных мероприятиях, проводимых в ДОУ	0,25
		6. Образцовое соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины.	0,25
		<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>	<b>2,0</b>
<b>ИТОГО</b>		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>2,0 * 2</b>
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию здания</b>	Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений	1. Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности и правил пожарной безопасности.	0,4
		2. Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования и территории.	0,4
		3. Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии.	0,4
		4. Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями.	0,4
		<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>	<b>1,6</b>
<b>ИТОГО</b>		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>1,6 * 3</b>
<b>Уборщик служебных помещений</b>	Высокая организация санитарно-технического состояния помещений учреждения	1. Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	0,5
		2. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки.	0,5
		3. Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности.	0,25
		4. Участие в различных мероприятиях, проводимых в ДОУ.	0,25
		<b>Максимальное количество баллов по критерию</b>	<b>1,5</b>

		<i>критерию</i>	
<b>ИТОГО</b>		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>1,5 * 2</b>
<b>Дворник</b>	Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений	1. Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности и правил пожарной безопасности.	0,25
		2. Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования и территории.	0,5
		3. Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии.	0,5
		4. Выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями.	0,25
		<i>Максимальное количество баллов по критерию</i>	<b>1,5</b>
<b>ИТОГО</b>		<b>Максимально возможное количество баллов по всем критериям</b>	<b>1,5</b>

Примечание:

- при внутреннем совмещении не одноименных должностей, работник имеет право на получение стимулирующих выплат (бальная система) за качество работы по двум должностям;
- в случае выполнения объема работы ниже одной штатной должности, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально фактически занимаемой штатной должности. При выполнении объема работы выше одной штатной должности на условиях совмещения, расширения зоны обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, ежемесячная выплата не увеличивается;
- фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

#### 4.6.3. Выплаты за стаж непрерывной работы:

№	Наименование должностей	% от ставки заработной платы
Стаж непрерывной работы, выслуга лет		
1	Воспитатели: при выслуге лет от 0 до 3 лет	1%
	при выслуге лет от 3 до 5 лет	2%
	при выслуге свыше 5 лет	3%

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы, в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

4.7. В случае выполнения объема работы ниже одной штатной должности, размер доплаты устанавливается пропорционально фактически занимаемой штатной должности. При выполнении объема работы выше одной штатной должности на условиях совмещения, расширения зоны обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника или совместительства, ежемесячная выплата педагогическим работникам и прочему персоналу не увеличивается.

4.8. В случаях, когда работнику предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по 2 и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

4.9. В случаях, когда работнику предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, расчёт производится пропорционально отработанному времени, включая квартальные выплаты.

4.10. Премияльные выплаты и порядок оказания материальной помощи.

4.10.1. Порядок и условия премирования работников учреждения производится в соответствии с действующим Положением о премировании, выплате материальной помощи и разового поощрения работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 22 города Ставрополя.

Фонд экономии заработной платы допускается использовать на премирование в следующих случаях:

- по итогам месяца;

- по итогам работы за квартал;
- по итогам работы за полугодие;
- по итогам работы за девять месяцев;
- по итогам учебного года;
- по итогам календарного года;
- по итогам конкретных мероприятий;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;
- разовая премия, при условии выполнения показателей работы.

4.10.2. Порядок и условия оказания материальной помощи работникам учреждения обусловлены действующим Положением о премировании, выплате материальной помощи и разового поощрения работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 22 города Ставрополя.

Материальная помощь выплачивается с целью материальной поддержки и социальной защищенности сотрудников МБДОУ д/с № 22.

При наличии экономии фонда оплаты труда оказание материальной помощи может быть по следующим основаниям:

- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, восстановлением после длительной болезни, нуждаемости в лечении в связи с несчастным случаем и т.п.;
- в связи с утратой или повреждением имущества при возникновении чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий(пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- смерти самого работника или близких родственников;
- при рождении ребёнка;
- при регистрации брака;
- в иных случаях.

Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления работника, а в случае смерти работника на основании заявления родственников, с учетом расчета экономии фонда оплаты труда. Размер материальной помощи не может превышать 35 процентов имеющейся экономии средств по фонду оплаты труда учреждения на дату обращения.

Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с представительным органом работников.

4.11. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя образовательного учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

4.12. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников образовательного учреждения, включенных в штатное

расписание и тарификационный список.

## **Раздел 5. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки, порядок и условие почасовой оплаты труда работников**

5.1. Нормы часов педагогической работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, но не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

5.2. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов педагогической работы и (или) продолжительности рабочего времени в неделю:

- 20 часов – норма часов учителям логопедам;
- 24 часа – норма часов музыкальным руководителям;
- 25 часов – норма часов воспитателям групп компенсирующей направленности;
- 36 часов – норма часов воспитателям общеразвивающих групп в дошкольном учреждении;
- 36 часов – продолжительность рабочего времени педагогам-психологам, социальным педагогам.

5.3. Продолжительность рабочего времени других работников, составляет 40 часов в неделю.

5.4 Доплаты работникам, занятым на работах с отклонением от нормальных условий труда:

5.4.1. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, получающим должностной оклад, оплачивается не менее одинарной часовой ставки (части должностного оклада) за час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в двойном размере часовой ставки (части должностного оклада) за час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.4.2. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.5. Почасовая оплата труда работников образовательного учреждения применяется при оплате за:

- часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;
- педагогическую работу специалистов учреждения, привлекаемых для педагогической работы в образовательном учреждении.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной на должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деление полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделю), а за тем на 12 (количество месяцев в году).

## **Раздел 6. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательных учреждений**

6.1. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014г. № 276.

6.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

6.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

6.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады,

ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

6.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

6.6. Учителям-логопедам ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;
- окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

6.7. Изменение размеров должностных окладов, ставок заработной платы производится при:

- увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда



осуществляется по окончании указанных периодов.

6.8. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательное учреждение не вправе:

- формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;
- переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;
- применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;
- утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;
- отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;
- устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;
- устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

6.9. Руководитель образовательного учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения несёт руководитель.

## **Раздел 7. Порядок и условия осуществления дополнительных выплат работникам**

7.1. Работникам, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены), наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессии или увеличение объема работы в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентах к ставке заработной платы по должности отсутствующего работника или в абсолютных размерах.

7.2. Условия и порядок установления доплат за совмещение профессий и должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника определяется руководителем учреждения и утверждается приказом ежемесячно.

7.3. Размер выплат за совмещение и замещение профессий и должностей определяется в процентном отношении к окладу, установленному по должности отсутствующего работника или вакансии, пропорционально отработанному времени.

7.4. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам.

7.5. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения

качества работы.

7.6. При необходимости в настоящее Положение могут быть внесены дополнения и изменения руководителем дошкольного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.