

занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда муниципальных образовательных учреждений, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу муниципального образовательного учреждения.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, должны определяться в соответствии с уставом и соответствовать Единому квалификационному [справочнику](consultantplus://offline/ref=D2568EA8300196D42F21CEAA207587C5954986E593B003C13AF5CB82568F8C756B48E8ABCA78527Ct8R4F) должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 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](consultantplus://offline/ref=D2568EA8300196D42F21CEAA207587C59C4986E49CB35ECB32ACC780t5R1F) Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 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](consultantplus://offline/ref=D2568EA8300196D42F21CEAA207587C5954D80E293B803C13AF5CB82568F8C756B48E8ABCA78527Ct8R4F) должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей).

**Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

6. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

1) [ЕТКС](consultantplus://offline/ref=D2568EA8300196D42F21CEAA207587C59C4986E49CB35ECB32ACC780t5R1F);

2) [номенклатуры](consultantplus://offline/ref=D2568EA8300196D42F21CEAA207587C5954D80E293B803C13AF5CB82568F8C756B48E8ABCA78527Ct8R4F) должностей;

3) [ЕКС](consultantplus://offline/ref=D2568EA8300196D42F21CEAA207587C5954986E593B003C13AF5CB82568F8C756B48E8ABCA78527Ct8R4F) или профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

5) профессиональных квалификационных групп;

6) перечня видов выплат компенсационного характера;

7) перечня видов выплат стимулирующего характера;

8) 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;

9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения.

7. При определении размера оплаты труда работников Учреждения 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 Учреждения;

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.

8. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=D2568EA8300196D42F21CEAA207587C5964881E793B103C13AF5CB8256t8RFF) Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников Учреждения 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).

10. При наступлении у работника права в соответствии с [пунктом 9](#P68) 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.

11. Руководитель учреждения:

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, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание Учреждения;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=D2568EA8300196D42F21CEAA207587C5964881E793B103C13AF5CB8256t8RFF) Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Преподавательская работа в том же учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных [пунктом 2](consultantplus://offline/ref=D2568EA8300196D42F21CEAA207587C5904B87E59DB35ECB32ACC7805180D3626C01E4AACA7853t7R4F) Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

14. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных 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 муниципальное 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.

**Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ МБДОУ № 45**

15. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в [главе 5](#P143) настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в [главе 6](#P169) настоящего Положения.

16. Учреждение в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда имеет право самостоятельно устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

17. Учреждение имеет право производить корректировку минимальных размеров окладов (должностных окладов) в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования. За исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=D2568EA8300196D42F21CEAA207587C5964881E793B103C13AF5CB8256t8RFF) Российской Федерации.

18. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения 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.

19. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам Учреждения, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в муниципальных образовательных учреждениях, обособленных структурных подразделениях муниципальных образовательных учреждений, расположенных 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](#P222) должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в муниципальных образовательных учреждениях и в их обособленных структурных подразделениях, расположенных в сельской местности приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

20. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, медицинских работников и работников культуры повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации - 25 процентов;

2) работникам, имеющим 1 квалификационную категорию по результатам аттестации - на 20 процентов;

3) работникам, указанным в пункте 3.5.6 Соглашения между Администрацией городского округа Сухой Лог, Управлением образования Администрации городского округа Сухой Лог и Сухоложской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2021 - на 20 процентов;

4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности - на 10 процентов

21. 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 раздельно по каждой из должностей.

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

23. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного 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](consultantplus://offline/ref=D2568EA8300196D42F21CEAA207587C5954A85E297BF03C13AF5CB82568F8C756B48E8ABCA78527Ct8R4F) в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

24. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в [приложениях № 2](#P271), [3](#P305) и [4](#P342) к настоящему Положению.

25. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № [1601](consultantplus://offline/ref=D2568EA8300196D42F21CEAA207587C5964882E795B903C13AF5CB8256t8RFF) "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 №[536](consultantplus://offline/ref=D2568EA8300196D42F21CEAA207587C5954188EE9DB103C13AF5CB8256t8RFF) "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

26. 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 Учреждения, принятым руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения.

27. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=D2568EA8300196D42F21CEAA207587C59C4C81E190B35ECB32ACC7805180D3626C01E4AACA7852t7R5F), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

28. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских работников муниципальных образовательных учреждений (далее - медицинские работники) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=D2568EA8300196D42F21CEAA207587C5964984E190B903C13AF5CB82568F8C756B48E8ABCA78527Ct8R4F), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

29. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе медицинских работников установлены в [приложении №](#P505)5 к настоящему Положению.

30. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с [ЕТКС](consultantplus://offline/ref=D2568EA8300196D42F21CEAA207587C59C4986E49CB35ECB32ACC780t5R1F) на основе отнесения к профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=D2568EA8300196D42F21CEAA207587C5934185E094B35ECB32ACC7805180D3626C01E4AACA7852t7R5F) общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

31. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в [приложениях №](#P617) 6 к настоящему Положению.

32. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, служащим, медицинским работникам, работникам культуры, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные [главами 5](#P143) и [6](#P169) настоящего Положения.

**Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

**РУКОВОДИТЕЛЯ МБДОУ № 45, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

33. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

34. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

1) должностной оклад;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

35. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового [договора](consultantplus://offline/ref=D2568EA8300196D42F21CEAA207587C5954C85E793B103C13AF5CB82568F8C756B48E8ABCA78527Dt8RDF), утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 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 муниципального образовательного учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных образовательных учреждений.

Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается по состоянию на 1 января календарного года на основании соответствующих документов, подтверждающих контингент обучающихся (воспитанников) образовательного учреждения 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).

36. Выплаты компенсационного характера руководителям 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;

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

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

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

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующих руководителя, заместителя руководителя и 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.

38. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, установленного в соответствии с [пунктом](#P127) 35 настоящего Положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается в соответствии с локальным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения.

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

для заместителей руководителя - коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

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

41. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального образовательного учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с [главами 5](#P143) и [6](#P169) настоящего Положения.

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

**Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

42. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

43. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

44. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) 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).

45. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (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.

46. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный [Постановлением](consultantplus://offline/ref=D2568EA8300196D42F21CEAA207587C59D4088EF97B35ECB32ACC780t5R1F) Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 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".

47. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику 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.

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

49. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за:

- творческими рабочими группами,

- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями,

- выполнение функций координатора, куратора проекта,

- проведение работы по дополнительным образовательным программам.

Размеры доплат и порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте Учреждения, утвержденном руководителем, 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.

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

Конкретный перечень должностей работников, в соответствии с которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно настоящему пункту, и конкретный размер доплаты определяются руководителем учреждения на основании коллективного договора, соглашения и (или) локального нормативного акта Учреждения.

51. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с локальным актом, учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения.

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.

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

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

53. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых 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.

**Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

54. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных образовательных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных организациями на оплату труда работников.

55. 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.

56. Для распределения стимулирующих выплат в учреждении создается комиссия по распределению стимулирующих выплат. Порядок создания и работы комиссии определен Приложением №7 настоящего Положения.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем МБДОУ №45 с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

57. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

58. Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников Приложение 8 настоящего Положения.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

59. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

60. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда 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, количественных результатов подготовки воспитанников за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств 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 Учреждения, трудовым договором.

61. 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 устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

62. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или Учреждении. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается Учреждением.

При выслуге в МБДОУ № 45 от 1 года и более – 5%

63. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения.

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

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

1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

4) при награждении грамотами Администрации городского округа Сухой Лог;

5) в связи с празднованием Дня учителя (День дошкольного работника), а также праздничными датами, предусмотренными ст.112 ТК;

6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

7) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

9) к ежегодному отпуску: в размере до одного оклада в год, в зависимости от сложившейся экономии фонда оплаты труда.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом Учреждения Приложение 9, принятым руководителем учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников учреждения.

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

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом Учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципального образовательного учреждения или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

65. При установлении факта неисполнения и (или) ненадлежащего исполнения, установленного показателя, ежемесячная выплата стимулирующего характера может быть снижена, приостановлена либо снята приказом руководителя Учреждения и на основании решения Комиссии по установлению стимулирующих выплат (надбавок и доплат)

66. Результативность деятельности работников Учреждения оценивается/измеряется в бальной системе. Стоимость одного бала определяется: путем деления экономии ФОТ в текущем месяце на общее количество набранных баллов отдельно по каждой категории работников.

67. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств местного бюджета, руководитель Учреждения имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат либо пересмотреть их размеры.

68. Выплата за расширение зоны обслуживания осуществляется при выполнении в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату Приложение 10 настоящего положения.

**Глава 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

71. Все изменения и дополнения к настоящему Положению рассматриваются на Общем собрании работников и согласуются с представителем выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения.

72. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда, руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права.

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

74. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждению 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 бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Приложение №1

к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 45

**Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в муниципальных образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности**

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала: секретарь учебной части, младший воспитатель, дежурный по режиму, старший дежурный по режиму, диспетчер образовательного учреждения.

2. Должности педагогических работников.

3. Должности руководителей структурных подразделений: заведующий (начальник, директор, руководитель, управляющий) кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебным хозяйством и другими структурными подразделениями образовательной организации;

директор (начальник, заведующий, руководитель, управляющий) филиала, другого обособленного структурного подразделения образовательной организации;

заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством;

заведующий библиотекой, общежитием, производством (шеф-повар), столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком);

мастер участка (включая старшего);

начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской;

начальник инструментального отдела, лаборатории, отдела кадров (спецотдела), отдела капитального строительства, планово-экономического отдела, финансового отдела, юридического отдела;

4. Должности служащих (в том числе по которым устанавливается производное должностное наименование "старший", "ведущий"):

архивариус, статистик, администратор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник, техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник-программист, художник, механик, архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер по ремонту, инженер по метрологии, инженер по надзору за строительством, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), психолог, социолог, специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт.

5. Должности медицинских:

инструктор по лечебной физкультуре, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра,

6. Должности работников культуры:

администратор (старший администратор), библиотекарь, библиограф, методист библиотеки.;

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 45

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности работников образования | Минимальный размер должностного оклада, рублей | Фактический размер должностного оклада |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |  |
|  | помощник воспитателя; секретарь учебной части | 4167 | 10500 |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 45

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА

ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности работников образования | Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей | Фактический размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей |
| 1 квалификационный уровень | музыкальный руководитель; | 7793 | 18000 |
| 2 квалификационный уровень | педагог дополнительного образования; | 8458 | 18000 |
| 3 квалификационный уровень | воспитатель; педагог-психолог; | 8458 | 18000 |
| 4 квалификационный уровень | учитель-логопед (логопед), | 8737 | 18000 |

Приложение №3

к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 45

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА

ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностного оклада, рублей | Фактический размер должностного оклада, рублей |
| 1 | 2 | 3 |  |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | | |  |
| 2 квалификационный уровень | заведующий хозяйством; | 4045 | 12180 |

Приложение №4

К положению об оплате труда работников МБДОУ № 45

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА

"ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ"

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностного оклада, рублей | Фактический размер должностного оклада, рублей |
| 1 | 2 | 3 |  |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | | |  |
| 1 квалификационный уровень | делопроизводитель; | 3441 | 11000 |

Приложение №5

к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 45

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессиональные квалификационные группы | Минимальные размеры должностного оклада, рублей | Фактический размер должностного оклада, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал" | | |  |
| 2 квалификационный уровень | медицинская сестра диетическая | 7162 | 11000 |

Приложение №6

к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 45

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАЗРЯДАМ

ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, рублей | Фактический размер должностного оклада, рублей |
| 1 | 2 | 3 |  |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | | |  |
| 1 квалификационный уровень | уборщик служебных помещений; уборщик территории, сторож | 3263 | 10000 |
| кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды | 3608 | 10000 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | | |  |
| 1 квалификационный уровень | повар | 6168 | 10500 |
|  | рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; | 4268 | 10000 |

Приложение №7

к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 45

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО:  С профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации  Председатель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Донгузова А.М.  «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021 | УТВЕРЖДАЮ:  и.о.Заведующего МБДОУ №45  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Кирякова О.А..  «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021. |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О работе комиссии по распределению стимулирующей части**

**фонда оплаты труда работников**

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**

**детский сад №45 «Ромашка»**

**1.Общие положения**

1.1. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

детский сад №45 «Ромашка» (далее - МБДОУ №45) создается с целью проведения анализа, рассмотрения качественных и количественных критериев, результатов внутреннего и внешнего контроля подготовки решений по распределению стимулирующей части фонда оплаты труд; работникам МБДОУ №45.

1.2. Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ №45 (далее - Комиссия) и состав Комиссии утверждается приказом руководителя МБДОУ №45.

1.3. Члены Комиссии в своей работе руководствуются законодательством Российской Федерации, законодательством Свердловской области, нормативными правовыми актами Администрации городского округа Сухой Лог. Управления образования Администрации городского округа Сухой Лог, а также настоящим Положением.

1.4. Работа Комиссии осуществляется в соответствии с настоящим Положением.

**2. Задачи Комиссии**

2.1. Проведение анализа, рассмотрение качественных критериев на основании внутреннего и внешнего контроля, результатов работы каждого работника МБДОУ №45 за месяц. Подсчет конкретного числа баллов, суммы предусмотренных по качественным критериям.

**3. Порядок работы Комиссии**

3.1. В срок до 27 числа каждого месяца Комиссия рассматривает результаты внутреннего и внешнего контроля.

3.2. Заседания Комиссии проводится до 27 числа каждого месяца.

3.3. Заседания Комиссии считаются правомерными, если на них присутствуют более половины членов Комиссии.

3.4. Решения Комиссии считаются принятыми, если за них проголосовало не менее двух третей от числа членов Комиссии присутствующих на заседании.

3.5. Заседание Комиссии оформляется протоколом. Протоколы подписываются председателем и секретарем Комиссии.

3.6. Рассмотрев результаты внутреннего и внешнего контроля Комиссия в срок до 27 числа каждого месяца готовит выписку из решения Комиссии.

3.7. На основании заключения Комиссии руководитель МБДОУ №45 издает приказ о стимулировании работников МБДОУ №45.

3.8. В случае несогласия с решением Комиссии работник МБДОУ №45 имеет право обратится к председателю Комиссии с заявлением в течение 3 рабочих дней с момента ознакомления с приказом руководителя МБДОУ №45. В заявлении указываются причины несогласия прилагаются подтверждающие документы.

**4. Состав Комиссии**

4.1. В состав Комиссии входят;

- председатель Комиссии;

- секретарь;

- члены Комиссии (работники МБДОУ №45и председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ №45

4.2. Персональный состав Комиссии утверждается приказом заведующего МБДОУ №45

**5. Права, обязанности н ответственность членов Комиссии**

5.1, Члены Комиссии имеют равные права.

5.2. Члены Комиссии имеют право на;

-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 Учреждения (по согласованию с председателем комиссии);

− отказаться от дальнейшего участия в работе комиссии, письменно уведомив об этом председателя комиссии.

5.3 **Обязанности членов Комиссии**:

− участие в заседаниях Комиссии;

− соблюдение регламента работы комиссии;

− выполнение поручений, данных председателем Комиссии;

− изучение и рассмотрение принятых документов;

− обеспечение объективности принятия решений;

− Члены Комиссии не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе Комиссии. За разглашение указанной информации члены Комиссии по премированию несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную и ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

− Председатель Комиссии несет ответственность за принятые решения Комиссией.

5.4 Обязанность председателя Комиссии:

− распределение обязанности между членами Комиссии;

− организация проведения заседаний комиссии.

− разработка проекта Положения об оплате труда работников МБДОУ №45, совместно с членами Комиссии.

5.5 Обязанности секретаря:

−ведение протоколов заседаний комиссии и делопроизводства;

−ознакомление с повесткой очередных заседаний членов Комиссии;

−размещение протокола на официальном сайте Учреждения в трехдневный срок со дня принятия решения

−оформление протокола в журнале Протоколов заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат в трехдневный срок со дня принятия решения.

−ежемесячно выдает листы оценивания (показатели эффективности деятельности работников МБДОУ №45)

5.6. Обязанности председателя комиссии и главного бухгалтера:

- проверить протокол заседания комиссии по установлению стимулирующих выплат;

-сдать протокол руководителю Учреждения для издания приказа об установлении стимулирующих выплат работникам Учреждения.

5.7. На основании решения Комиссии издается приказ руководителя Учреждения об установлении стимулирующих выплат работникам Учреждения.

Приложение № 8

к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 45

**Критерии стимулирующих выплат (доплат и надбавок) по категориям должностей**

**Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы**

**воспитателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ группы №\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии | Баллы | Баллы по само  оценке | Достигнутые результаты  *(заполняет воспитатель)* | Баллы комиссии |
| 1 | Создание развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами | -РППС соответствует - **3**  - РППС в целом соответствует, но требует пополнения – **2**  - частично соответствует **- 1**  - при отсутствии динамики - 0  **Max - 3 балла** |  |  |  |
| 2 | Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации | - 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 **з**амечаний и недостатков по результатам проверок - **0**  **Max** - **3 балла** |  |  |  |
| 3 | Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуг | - ниже 80% - **0**  - 80-90% - **1**  - 90-100% - **2**  **Max** - **2 балла** |  |  |  |
| 4 | Участие в инновационной деятельности | **Max**- **3 балла** |  |  |  |
| 5 | Презентация собственного АПО в открытых формах | Публичное выступление (мастер-класс, конференция, ГМО, СМИ и др.):  - на уровне ДОУ - **2**  - на муниципальном уровне -**3**  - **Max - 3 балла** |  |  |  |
| 6 | Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности | - на уровне ДОУ – **1**  - на муниципальном уровне – **4**  - на региональном, федеральном уровне – **5**  **Max - 5 баллов** |  |  |  |
| 7 | 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 – **3** |  |  |  |
| 8 | Предоставление методической, психолого- педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, | - Регулярная и качественная деятельность - **2**  - Эпизодическая деятельность – **1**  **Мax.** – **2 балла** |  |  |  |
| 9 | Активное участие в общественно значимой деятельности | -подготовка и участие в утренниках – **до 5**  - участие культурно-образовательных, общественных мероприятиях – **до 10** |  |  |  |
| 10 | Обеспечение информационной открытости ДОО | Подбор материалов для размещения на сайте  или его обновление- **3** |  |  |  |
| 11 | Качественная реализация образовательной программы в различных видах детской деятельности, в процессе режимных моментов | - Регулярное и качественное выполнение – до **3**  - при наличии замечаний - **0**  **Max** – до **3 баллов** |  |  |  |
| **12** | Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми) | Не менее 80% для групп от 4 до 7 лет **– 8 б**  Не менее 70% от 1г. до 4 лет – **8 б**  **Max - 8 баллов** |  |  |  |
| **13** | Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников | Показатель «пропущено 1 ребенком дней – 0 **Max - 2 балла** |  |  |  |
| **14** | Осуществление воспитательно-образовательного процесса в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет) | Вся группа – **3**  Не менее половины группы **- 2**  менее половины группы - **1**  **Max - 3 баллов** |  |  |  |
| **15** | Высокая результативность работы с детьми раннего и дошкольного возраста в адаптационный период | Доля воспитанников с лёгкой и средней степенью адаптации:  55 – 64 % воспитанников - **1**  65 – 74 % воспитанников - **2**  75 – 84 % воспитанников - **3**  85 – 100 % воспитанников – **4**  **Max – 5 баллов** |  |  |  |
| **16** | Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников) | При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей - до **3**  При наличии травматизма баллы по критерию не оцениваются - **0**  **Max - 3 баллов** |  |  |  |
| **17** | Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО в соответствии с разработанной программой (планом сопровождения) | 1 ребёнок – **1 б**  **Max** – **3 балла** |  |  |  |
| **18** | Высокая результативность участия в конкурсах | |  |  | | --- | --- | | **Очное участие в конкурсах**  Победитель - **8**  Призер - **6**  Лауреат – **5**  участник - **1** | **Заочное участие**  Победитель - **5**  Призер - **3**  Лауреат – **2**  *Баллы суммируются, но не более 8*  **Max - 8 баллов** | |  |  |  |
| **19** | Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах | |  |  | | --- | --- | | **Очное участие**  Победитель - **6**  Призер - **4**  участник **- 3** | **Заочное участие**  Победитель - **5**  Призер - **3**  Участник - **2**  *Баллы суммируются, но не более 6*  **Max** - **6 баллов** | |  |  |  |
| **20** | Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудозатрат | - работа в разновозрастной группе - **3** |  |  |  |
| **21** | Реализация адаптированных образовательных программ | **Max - 5 баллов** |  |  |  |
| **22** | Повышение собственной педагогической компетентности | **Самообразование 1 балл, курсы повышения квалификации заочно 3 балла, очно 5 баллов** |  |  |  |
| **23** | Реализация программы приоритетного направления развития детей дошкольного возраста | **Максимум 3 балла** |  |  |  |
| **24** | Расширение объема работы (уборка территории, замещение сотрудника находящегося на больничном в отпуске и т.д) | **Максимум 3 балла** |  |  |  |
|  | **Итого:** |  |  |  |  |

Согласовано: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Воспитатель: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Дата ознакомления «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_г.**

**Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы**

**Музыкального руководителя\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии | Баллы | Баллы по само  оценке | Достигнутые результаты  *(заполняет воспитатель)* | Баллы комиссии |
| 1 | Создание развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами | -РППС соответствует - **3**  - РППС в целом соответствует, но требует пополнения – **2**  - частично соответствует **- 1**  - при отсутствии динамики - 0  **Max - 3 балла** |  |  |  |
| 2 | Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации | - 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 **з**амечаний и недостатков по результатам проверок - **0**  **Max** - **3 балла** |  |  |  |
| 3 | Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуг | - ниже 80% - **0**  - 80-90% - **1**  - 90-100% - **2**  **Max** - **2 балла** |  |  |  |
| 4 | Участие в инновационной деятельности | **Max**- **3 балла** |  |  |  |
| 5 | Презентация собственного АПО в открытых формах | Публичное выступление (мастер-класс, конференция, ГМО, СМИ и др.):  - на уровне ДОУ - **2**  - на муниципальном уровне -**3**  - **Max - 3 балла** |  |  |  |
| 6 | Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности | - на уровне ДОУ – **1**  - на муниципальном уровне – **4**  - на региональном, федеральном уровне – **5**  **Max - 5 баллов** |  |  |  |
| 7 | 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 – **3** |  |  |  |
| 8 | Активное участие в общественно значимой деятельности | -подготовка и участие в утренниках – **до 5**  - участие культурно-образовательных, общественных мероприятиях – **до 10** |  |  |  |
| 9 | Обеспечение информационной открытости ДОО | Подбор материалов для размещения на сайте  или его обновление- **3** |  |  |  |
| 10 | Качественная реализация образовательной программы в различных видах детской деятельности, в процессе режимных моментов | - Регулярное и качественное выполнение – до **3**  - при наличии замечаний - **0**  **Max** – до **3 баллов** |  |  |  |
| **11** | Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников) | При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей - до **3**  При наличии травматизма баллы по критерию не оцениваются - **0**  **Max - 3 баллов** |  |  |  |
| **12** | Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО в соответствии с разработанной программой (планом сопровождения) | 1 ребёнок – **1 б**  **Max** – **3 балла** |  |  |  |
| **13** | Высокая результативность участия в конкурсах | |  |  | | --- | --- | | **Очное участие в конкурсах**  Победитель - **8**  Призер - **6**  Лауреат – **5**  участник - **1** | **Заочное участие**  Победитель - **5**  Призер - **3**  Лауреат – **2**  *Баллы суммируются, но не более 8*  **Max - 8 баллов** | |  |  |  |
| **14** | Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах | |  |  | | --- | --- | | **Очное участие**  Победитель - **6**  Призер - **4**  участник **- 3** | **Заочное участие**  Победитель - **5**  Призер - **3**  Участник - **2**  *Баллы суммируются, но не более 6*  **Max** - **6 баллов** | |  |  |  |
| **15** | Повышение собственной педагогической компетентности | **Самообразование 1 балл, курсы повышения квалификации заочно 3 балла, очно 5 баллов** |  |  |  |
|  | **Итого:** |  |  |  |  |

Согласовано: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Музыкальный руководитель: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Дата ознакомления «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_г.**

**Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы**

**Учителя-логопеда \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии | Баллы | Баллы по само  оценке | Достигнутые результаты  *(заполняет воспитатель)* | Баллы комиссии |
| 1 | Создание развивающей предметно – пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами | -РППС соответствует - **3**  - РППС в целом соответствует, но требует пополнения – **2**  - частично соответствует **- 1**  - при отсутствии динамики - 0  **Max - 3 балла** |  |  |  |
| 2 | Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации | - 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 **з**амечаний и недостатков по результатам проверок - **0**  **Max** - **3 балла** |  |  |  |
| 3 | Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуг | - ниже 80% - **0**  - 80-90% - **1**  - 90-100% - **2**  **Max** - **2 балла** |  |  |  |
| 4 | Участие в инновационной деятельности | **Max**- **3 балла** |  |  |  |
| 5 | Презентация собственного АПО в открытых формах | Публичное выступление (мастер-класс, конференция, ГМО, СМИ и др.):  - на уровне ДОУ - **2**  - на муниципальном уровне -**3**  - **Max - 3 балла** |  |  |  |
| 6 | Участие в разработке и реализации проектов по направлениям профессиональной деятельности | - на уровне ДОУ – **1**  - на муниципальном уровне – **4**  - на региональном, федеральном уровне – **5**  **Max - 5 баллов** |  |  |  |
| 7 | Внедрение современных форм сотрудничества с семьями воспитанников | Организация участия родителей в реализации ОП, проектной деятельности, организация семейных клубов и арт-студий и др – **3** |  |  |  |
| 8 | Предоставление методической, психолого- педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, | - Регулярная и качественная деятельность - **2**  - Эпизодическая деятельность – **1**  **Мax.** – **2 балла** |  |  |  |
| 9 | Активное участие в общественно значимой деятельности | -подготовка и участие в утренниках – **до 5**  - участие культурно-образовательных, общественных мероприятиях – **до 10** |  |  |  |
| 10 | Обеспечение информационной открытости ДОО | Подбор материалов для размещения на сайте  или его обновление- **3** |  |  |  |
| 11 | Качественная реализация образовательной программы в различных видах детской деятельности, в процессе режимных моментов | - Регулярное и качественное выполнение – до **3**  - при наличии замечаний - **0**  **Max** – до **3 баллов** |  |  |  |
| **12** | Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников) | При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей - до **3**  При наличии травматизма баллы по критерию не оцениваются - **0**  **Max - 3 баллов** |  |  |  |
| **13** | Высокая результативность участия в конкурсах | |  |  | | --- | --- | | **Очное участие в конкурсах**  Победитель - **8**  Призер - **6**  Лауреат – **5**  участник - **1** | **Заочное участие**  Победитель - **5**  Призер - **3**  Лауреат – **2**  *Баллы суммируются, но не более 8*  **Max - 8 баллов** | |  |  |  |
| **14** | Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах | |  |  | | --- | --- | | **Очное участие**  Победитель - **6**  Призер - **4**  участник **- 3** | **Заочное участие**  Победитель - **5**  Призер - **3**  Участник - **2**  *Баллы суммируются, но не более 6*  **Max** - **6 баллов** | |  |  |  |
| **15** | Повышение собственной педагогической компетентности | **Самообразование 1 балл, курсы повышения квалификации заочно 3 балла, очно 5 баллов** |  |  |  |
| **16** | Расширение объема работы (уборка территории, замещение сотрудника находящегося на больничном в отпуске и т.д) | **Максимум 3 балла** |  |  |  |
|  | **Итого:** |  |  |  |  |

Согласовано: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Учитель-логопед: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Дата ознакомления «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_г.**

**Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы**

**Заведующего хозяйством\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатели и критерии результативности труда** | **баллы** |  |  |
| Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения, соответствующих требованиям СанПиН;  - проведение контроля не менее 2 р в месяц максимум 3 балла |  |  |  |
| Отсутствие   замечаний вышестоящих надзорных органов:  - Роспотребнадзора; 3 балла  - Госпожнадзора .3 балла |  |  |  |
| Высокий уровень организации и контроля работы обслуживающего персонала:  - качественное выполнения работ;1 балл  - правильная расстановка кадров (ведение графика, отслеживание выходных дней); 1 балл |  |  |  |
| Высокое качество подготовки и организация ремонтных и аварийных работ.  - своевременное обеспечение инвентарем, подготовка помещения к ремонту;  - сотрудничество с обслуживающими организациями в случае необходимости максимум 3 балла |  |  |  |
| Качественная подготовка учреждения к новому учебному году:  -проведение инвентаризации (ежемесячной, годовой, внеплановой);  - работа по благоустройству территории; максимум 3 балла |  |  |  |

Согласовано: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Заведующий хозяйством: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Дата ознакомления «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_г.**

**Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы**

**Помощника воспитателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ группы №\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Критерии | Баллы | Оценка деятельности в баллах | Обоснование | Итоговый бал |
| Участие в образовательном процессе. | Помощь воспитателю в подготовке и проведения занятий, мероприятий и т.п.  Периодическая - 1б.  регулярная помощь – 3 б. |  |  |  |
| Высокая посещаемость детей в группе | Не менее 80% для групп от 4 до 7 лет – 3 б  Не менее 70% от 1г. до 4 лет – 3 б |  |  |  |
| Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников) | При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей - до 3  При наличии травматизма баллы по критерию не оцениваются - 0  Max - 3 баллов |  |  |  |
| Активное участие в общественно значимой деятельности | -подготовка и участие в утренниках – до 5  - участие культурно-образовательных, общественных мероприятиях – до 10 |  |  |  |
| Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей), сотрудников | отсутствие конфликтных ситуаций;  высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Максимум 3 балла |  |  |  |
| Качественное выполнение работ повышенной ответственности | Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм. Максимум 3 балла |  |  |  |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины. | Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ Максимум 3 балла |  |  |  |
| Расширение объема работы | уборка территории, замещение сотрудника, находящегося на больничном в отпуске и т.д. Максимум 3 балла |  |  |  |
| итого |  |  |  |  |

Согласовано: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Помощник воспитателя: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Дата ознакомления «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_г.**

**Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы**

**Повара \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Показатели и критерии результативности труда** | **баллы** | **Обоснование** | **итог** |
| Отсутствие предписаний и нареканий по качеству питания со стороны:  -заведующей;диет\сестры, завхоза;  -Роспотребнадзора. Мксимум 3 балла |  |  |  |
| Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество приготовления блюд. Максимум 3 балла |  |  |  |
| Активное участие в общественно значимой деятельности максимум 3 балла |  |  |  |
| Эффективность и качество выполнения: санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН по содержанию помещения пищеблока максимум 3 балла |  |  |  |
| итого |  |  |  |

Согласовано: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Помощник воспитателя: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Дата ознакомления «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_г.**

**Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы**

**Уборщик служебных помещений \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Критерии | Баллы | Оценка деятельности в баллах | Обоснование | Итоговый бал |
| Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (отсутствие травматизма воспитанников) | При отсутствии нарушений безопасной организации жизнедеятельности воспитанников и сотрудников в соответствии с инструкцией по охране жизни и здоровья детей - до 3  При наличии травматизма баллы по критерию не оцениваются - 0  Max - 3 баллов |  |  |  |
| Активное участие в общественно значимой деятельности | -подготовка и участие в утренниках – до 5  - участие культурно-образовательных, общественных мероприятиях – до 10 |  |  |  |
| Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей), сотрудников | отсутствие конфликтных ситуаций;  высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Максимум 3 балла |  |  |  |
| Качественное выполнение работ повышенной ответственности | Образцовое содержание помещений строгое соблюдение санитарных норм. Максимум 3 балла |  |  |  |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины. | Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ Максимум 3 балла |  |  |  |
| Расширение объема работы | уборка территории, замещение сотрудника, находящегося на больничном в отпуске и т.д. Максимум 3 балла |  |  |  |
| итого |  |  |  |  |

Согласовано: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Уборщик служебных помещений: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Дата ознакомления «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_г.**

**Лист согласования размера стимулирующей надбавки за качество работы**

**Делопроизводитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Критерии | Баллы | Оценка деятельности в баллах | Обоснование | Итоговый бал |
| Активное участие в общественно значимой деятельности | -подготовка и участие в утренниках – до 5  - участие культурно-образовательных, общественных мероприятиях – до 10 |  |  |  |
| Качественное выполнение работ повышенной ответственности | Отсутствие замечаний в ведении документации Максимум 3 балла |  |  |  |
| Высокий уровень исполнительской дисциплины. | Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ Максимум 3 балла |  |  |  |
| Расширение объема работы | уборка территории, замещение сотрудника, находящегося на больничном в отпуске и т.д. Максимум 3 балла |  |  |  |
| итого |  |  |  |  |

Согласовано: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Делопроизводитель: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Дата ознакомления «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_г.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование должности, максимальное количество баллов** | **Показатели и критерии результативности труда** | **Оценка результативности качества труда в баллах** |
| **Кладовщик**  **(2 балла)** | Эффективность и качество выполнения:  санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН по содержанию:  -склад продуктов  -склад овощей  (побелка, покраска, маркировка, поддержание чистоты, генеральная уборка. ) | 0,5  0,5 |
| - итоги инвентаризации продуктов (совместно с заведующим хозяйством) | 1 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование должности, максимальное количество баллов** | **Показатели и критерии результативности труда** | **Оценка результативности качества труда в баллах** |
| **Рабочий по комплексному обслуживанию зданий**  **/ электрик**  **(3 балла)** | Подготовка учреждения к новому учебному году, летне – оздоровительному, зимнему, отопительному периодам:  - утепление оконных рам  - подготовка сантехнических узлов;  - устранение воздушных пробок в системе отопления  - своевременность выполнения заявок; | 0,5  0,5  0,5  0,5 |
| За работу в связи с климатическими особенностями:  -покос травы | 1 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование должности, максимальное количество баллов** | **Показатели и критерии результативности труда** | **Оценка результативности качества труда в баллах** |
| **Дворник, сторож,**  **(2балла)** | Эффективность и качество выполнения:  Санитарно-гигиенических норм и требований СанПиН по содержанию территории доу:  - гололед;  - уборка снега;  - уборка листьев;  - покос травы; | 1 |
| Выполнение работ повышенной сложности  -изготовление малых архитектурных форм (горки, клумбы)  - побелка;  - покраска. | 1 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование должности, максимальное количество баллов** | **Показатели и критерии результативности труда** | **Оценка результативности качества труда в баллах** |
| **Диетическая сестра**  **(6 баллов)** | Оказание взаимодействия с руководителем в вопросах контроля своевременного прохождения медицинских осмотров сотрудников; соблюдения маркировки, соблюдение противоэпидемиологического режима в группах и на пищеблоке, | 1 |
| Активное помощь в осуществлении контроля санитарно-гигиенического состояния в МБДОУ№45 | 1 |
| Помощь в организации занятий с младшим обслуживающим персоналом по программе санитарного минимума | 2 |
| Предоставление справок «контроль» (в соответствии со своей компетенцией) | 2 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование должности, максимальное количество баллов** | **Показатели и критерии результативности труда** | **Оценка результативности качества труда в баллах** |
| **Главный бухгалтер**  **(9 баллов)** | Составление плана ежемесячных расходов на содержание ДОУ | 1 |
| Принятие мер по экономии финансовых средств для обеспечения финансовой устойчивости учреждения | 2 |
| Обеспечение качественного, рационального расходования заработной платы | 2 |
| Строгое соблюдение налоговой и финансовой дисциплины, отсутствие штрафов, предписаний, пени, задолженности | 2 |
| Своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, исполнение приказов, распоряжений, постановлений заведующего и учредителя | 1 |
| Качественная и эффективная организации работы с поставщиками | 1 |

Приложение № 9

к Положению об оплате труда работников МБДОУ № 45

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО:  С профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации  Председатель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Донгузова А.М.  «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021 | УТВЕРЖДАЮ:  и.о.Заведующего МБДОУ №45  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Кирякова О.А..  «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021. |

**Положение**

**О премировании и материальной помощи работникам МБДОУ №45**

1. **Общие положения**
   1. Положение о премировании и материальной помощи работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №45 «Ромашка» (МБДОУ №45) разработано в целях социальной защищенности работников МБДОУ №45 и поощрения их за достигнутые успехи, профессиональный и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда.
   2. Настоящее Положение разработано на основании Положения об оплате труда работников МБДОУ№45 и является дополнением к его положениям и неотъемлемой частью.
2. **Условия, порядок и размер единовременного премирования**

2.1. По решению руководителя Учреждения применяется единовременное премирование работников Учреждения:

- при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации – 3 000 рублей;

- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 3 000 рублей;

- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области –

2 000 рублей;

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

5) в связи с празднованием Дня учителя (Дня дошкольного работника);

6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет).

Размер премии в связи с юбилейной датой устанавливается в зависимости от стажа работы сотрудника в данном Учреждении:

до 3 лет – 2 000 рублей;

от 3 до 8 лет – 3 000 рублей;

8 лет и более – 5 000 рублей;

7) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

9) при достижении воспитанниками и (или) работниками результатов на муниципальном, областном и федеральном уровне (призеры конкурсов, фестивалей, конференций и прочих мероприятий):

1 место – 2 000 рублей;

2 место – 1 500 рублей;

3 место – 1 000 рублей;

10) при успешном выполнении заданий руководителя Учреждения;

11) при участии работника в выполнении особо важных работ и мероприятий Учреждения;

12) премиальные выплаты по итогам работы, мероприятий с учетом личного вклада работника.

2.2. Единовременное премирование осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда из фонда экономии и по итогам работы за определенный период.

2.3. Единовременное премирование осуществляется приказом руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда на основании решения Комиссии по установлению стимулирующих выплат, премий и максимальными размерами не ограничивается.

**3. Условия выплаты и размер материальной помощи**

3.1. Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь по следующим основаниям:

− свадьба работника или его детей;

− предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска;

− рождение собственного ребенка;

− приобретение дорогостоящих медикаментов, лечение;

− санаторно-курортное лечение и отдых;

− лечение детей в специализированных медицинских и оздоровительных учреждениях;

− смерть близких родственников, их погребение;

− наступление чрезвычайных обстоятельств (пожар, затопление и т.д.);

− при выявлении других фактов тяжелого материального положения.

3.2. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника по приказу руководителя Учреждения. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

3.3. Материальная помощь работнику может быть оказана не более 1 раза в год. Размер материальной помощи устанавливается работодателем в пределах одного должностного оклада в год.

**4. Условия не выплаты премии**

4.1 Премия не выплачивается:

- при наличии несчастного случая с ребенком по халатности работника;

- при нарушении трудовой дисциплины;

- при порче имущества по халатности работника, не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей.

4.2 Все случаи не премирования рассматриваются руководителем совместно с комиссией по каждому работнику.

4.3 Не выплата премиального вознаграждения, полного или частичного, производится за тот период, в котором было допущено упущение в работе.

**5. Заключительные положения**

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

5.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению рассматриваются на Общем собрании работников и согласуются с представителем выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения.

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

Приложение 10

К положению об оплате труда работников МБДОУ № 45

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **1.Выплаты за увеличение объема работы** | | | |
| **№пп** | **Вид выплаты** | **Размер выплаты в % к окладу** | **Категория работников** |
| 1.1 | Организация и ведение работы по ГО и ЧС | 10% от должностного оклада | Уполномоченному по приказу руководителя |
| 1.2 | Организация и ведение работы по охране труда | 10% от должностного оклада | Уполномоченному по приказу руководителя |
| 1.3 | Организация и ведение работы по пожарной безопасности | 5% от должностного оклада | Заведующий хозяйством |
| 1.4 | -Председателю первичной профсоюзной организации | 10% от должностного оклада | Уполномоченному |
| 1.5 | - за сопровождение официального сайта организации | 10% от должностного оклада | Ответственному по приказу руководителя |
| 1.6 | -Ответственному за организацию работы по профилактике БДД | 10% от должностного оклада | Ответственному по приказу руководителя |
| 1.7 | Ответственному за социальную работу | 10% от должностного оклада |  |
| 1.8 | Организация и ведение работы по медицинским осмотрам и прививочным кампаниям | По соглашению сторон | Ответственному по приказу руководителя |
| **2.Выплата за расширение зоны обслуживания** | | | |
| 2.1 | Устанавливаются работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности) | По соглашению сторон | по приказу руководителя |
| **3.Выплата за совмещение профессий** | | | |
| 3.1 | Устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени | По соглашению сторон | По приказу руководителя |
| Примечание: Решение об установлении конкретной компенсационной выплаты к окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.  Об установлении компенсационной выплаты издается приказ руководителя Учреждения на определенный период. | | | |