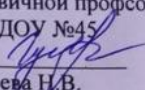
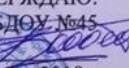


СОГЛАСОВАНО:

С председателем профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
МБДОУ №45


Гусева Н.В.

Приложение № 2
К коллективному договору
На 2018-2020
От 19.01.2018г.

УТВЕРЖДАЮ:
и.о.Заведующий МБДОУ №45
М.А.Коротаева 
«01» октября 2018г.
Приказ № 107/ОУ



2018г.

ИЗМЕНЕНИЯ №1

В приложение №2 «Положение об оплате труда»

К Коллективному договору на 2018-2020г.г.

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения

Детский сад №45 «Ромашка»

Приняты общим собранием

Работников МБДОУ №45

Протокол № 2 от «23» октября 2018

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Свердловской области от 25 июня 2010г. №973-ПП, Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Сухой лог, подведомственных Управлению образования Администрации городского округа Сухой лог, утвержденным постановлением главы городского округа Сухой лог от 14.07.2017 №1020-ПГ «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования Администрации городского округа Сухой лог и другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда работников, **внесены изменения в Приложение №2 «Положение об оплате труда» к Коллективному договору на 2015-2018г.г. Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №45 «Ромашка» с.Филатовское.**

1. Часть 3 считать не действительной и читать в следующей редакции:

3. Порядок определения оплаты труда Отдельных категорий работников Учреждения.

3.1 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 настоящего Положения;
- 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения;
- 4) выплаты по персональному повышающему коэффициенту, установленные в приложении 1 настоящего Положения.

3.2 Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу на определенный период времени с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в Приложении №1 настоящего Положения.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем в отношении конкретного работника.

3.3 Учреждение самостоятельно в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.4 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.

3.5 Учреждение самостоятельно устанавливает размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

3.6 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, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности – на 10 процентов.

3.7 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы повышаются работникам учреждения, указанным в пункте 3.5.6 Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области. Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза и науки Российской Федерации на 2015-2017г.г. –на 20 процентов.

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

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

3.9 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 В СООТВЕТСТВИИ С Приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Приказу Минтруда России от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок» (Зарегистрировано в МинЮсте России 07.10.2015 №39210).

3.10 Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников,

руководителей структурных подразделений установлены в приложениях №2,3 и 4 к настоящему Положению.

3.11 Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.12 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 муниципального образовательного учреждения, принятым руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципального образовательного учреждения.

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

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

3.15 Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских работников муниципальных образовательных учреждений (далее-медицинские работники) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2007 №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

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

3.17 Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников культуры муниципальных образовательных учреждений (далее-работники культуры) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.

08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

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

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

3.18 Размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих установлены в приложениях №8 и 9 к настоящему Положению.

3.19 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 и 6 настоящего Положения.

3.20 Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам муниципальных образовательных учреждений, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности (в соответствии с квалификационными характеристиками), за работу в муниципальных образовательных учреждениях, 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 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 № 15 к настоящему Положению.

2. Часть 6 считать не действительной и читать в следующей редакции:

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных образовательных учреждений, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников. Работодатель имеет право поощрять работников муниципальных образовательных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. Работодатель имеет право поощрять работников за добросовестный, эффективный труд путем стимулирующих

выплат (ст.129 ТК РФ): доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии, установление персонального повышающего коэффициента.

Стимулирующие выплаты не гарантированы законом, не являются постоянными и зависят от результатов работы и экономии фонда оплаты труда.

6.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) за работу с детьми, имеющими нарушения речи (ФФНР, ОНР, ФНР), с детьми-инвалидами: воспитателям групп комбинированной направленности, общеразвивающей направленности с оказанием коррекционной помощи в условиях логопедического пункта, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, педагогу-психологу в режиме частичной занятости, из расчета 1 % от оклада (ставки заработной платы) в месяц за работу с каждым ребенком за счет фонда оплаты труда учреждения;
- 5) по итогам работы в виде премиальных выплат;

6.3 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 течении соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

6.4 Для распределения стимулирующих выплат в учреждении создается комиссия по распределению стимулирующих выплат. Порядок создания и работы комиссии определен Приложением №16 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.

6.5 Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются в соответствии с Приложением №13 и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

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

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных,

ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе 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 муниципального 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 образовательного учреждения, трудовым договором.

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

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

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливаются 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 муниципального образовательного учреждения, трудовым договором.

6.8 К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в МБДОУ №45, устанавливается в следующем размере:

при выслуге лет в МБДОУ №45 от 1 года и более - 5 %

6.9 К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени (месяц, квартал, год), на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности. (Приложение 14).

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

6.11 В целях социальной защищенности работников образовательного учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда, по решению руководителя муниципального образовательного учреждения, по ходатайству профсоюзного комитета 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 воспитателя и дошкольного работника- в размере до 10% от должностного оклада, в зависимости от сложившейся экономии фонда оплаты труда;
- 6) в связи с юбилейными датами (с 50 и старше и каждые 5 лет): при стаже работы от 1 года, в размере от 1000 до 3000, в зависимости от экономии фонда оплаты труда.
- 7) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости – в размере 0,5 должностного оклада;
- 8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением-в размере 0,5 должностного оклада;
- 9) в связи с праздничными днями, предусмотренными ст.112 Трудового Кодекса РФ, в пределах до одного оклада в год, в зависимости от сложившейся экономии фонда оплаты труда;
- 10) к ежегодному отпуску: в размере до одного оклада в год, в зависимости от сложившейся экономии фонда оплаты труда;

Размер единовременного премирования определяется с учетом обеспечения финансовыми средствами на оплату труда в МБДОУ №45.

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

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются Положением МБДОУ №45 «О премировании и материальной помощи работников» (Приложение 14).

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

3. Приложение №4 считать не действительной и читать в следующей редакции:

Приложение №4
к Положению об оплате труда работников МБДОУ №45

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением; кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и	12000

	другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта.	12100
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта	12100
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией; заведующий складом; заведующий хозяйством; заведующий бюро отпусков.	10816
3 квалификационный уровень		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	10816
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	специалист по закупкам.	10816
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
2 квалификационный уровень	Главный (за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный»	9600

	является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя государственной организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя государственной организации) диспетчер, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, энергетик	
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения муниципального учреждения	9900

4. Приложение №5 считать не действительным и читать в следующей редакции:

Приложение №5
к Положению об оплате труда работников МБДОУ №45

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих»

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Архивариус; дежурный (по выдаче справок, общежитию); делопроизводитель; секретарь; делопроизводитель.	10816

5. Приложение №6 считать не действительным и читать в следующей редакции:

Приложение №6
к Положению об оплате труда работников МБДОУ №45

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	10816

6. Приложение №9 считать не действительным и читать в следующей редакции:

Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Сторож (вахтер)	7072
	Грузчик, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	7072
	кухонный рабочий,	7072
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию здания, кухонный работник, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, слесарь-электромонтер	7072
	Повар	7280
	Кладовщик	8652.8

7. Приложение №13 считать не действительным и читать в следующей редакции:

Наименование должности, максимальное количество баллов	Показатели и критерии результативности труда	примечание	Оценка результативности качества труда в баллах
Воспитатель (12 баллов)	Отсутствие замечаний от зам/зав по воспит работе по итогам контроля		1
Посещаемость	Выполнение плана детодней 90-100%		1
Соблюдение правил техники безопасности	Отсутствие травм у детей		1
Участие детей в мероприятиях	(конкурсы, соревнования, проекты, эстафеты)		1
Организация работы по здоровье-сбережению	-Качественная организация «Дня здоровья»: (Спортивные соревнования, подвижные игры на прогулке) -Соблюдение нормативов прогулок - в теплое время обливание ног		1

	- обработка игрушек		
Организация дополнительного образования и развития детей	(кружки, творческие мастерские, литературные вечера, театральные вечера, дополнительные проекты по тематическим неделям)		1
Взаимодействие с родителями	(открытые занятия, совместный досуг, участие в проектах ДОУ, видео-занятия, предоставление фото и видео материалов, для трансляции опыта работы родителям на общий ТВ)		1
Своевременное и качественное ведение документации	(тетрадь инструктажа с детьми, папка с консультациями с подписями родителей, заполнение планов, протоколы родительских собраний)		1
АКТИВНАЯ ПОЗИЦИЯ ПЕДАГОГА	(посещение семинаров, мероприятий, собраний, праздников, экскурсий, помощь оказанная при подготовке, в т.ч. вне рабочего времени) Обогащение развивающей среды, повышение квалификации		1
Обеспечение информационной открытости	Пополнение свежей информации, размещение фотографий Размещение информации о деятельности в группе (занятия и досуг)		3

Наименование должности, максимальное количество баллов	Показатели и критерии результативности труда	примечание	Оценка результативности качества труда в баллах
Музыкальный руководитель (13 баллов)	Организация, подготовка и участие воспитанников-конкурсы; спартакиады; фестивали. -внутри ДОУ		2
	- муниципальный уровень: региональный и федеральный уровень: - конкурсы, фестивали.		2
			2
	За результативность организационно-методической работы: -с одаренными детьми		2
	Активное участие в инновационной деятельности Учреждения: - руководство проектной, творческой группой - участие в работе проектной группы.		2
			1
	-Подготовка и проведение выпускного вечера		2

Наименование должности, максимальное количество баллов	Показатели и критерии результативности труда	примечание	Оценка результативности качества труда в баллах
Учитель-логопед (12 баллов)	Инновационная деятельность при проведении мероприятий внутри ДОУ(праздники, развлечения, семинары, круглые столы, конкурсы, выставки, соревнования) На муниципальном уровне; На областном и федеральном		1 1 1
	Обогащение развивающей среды, повышение квалификации		1
	Создание психолого-педагогических условий		1
	Реализация приоритетных направлений (при наличии программы и результата)		1
	Отсутствие мотивированных жалоб со стороны родителей		1
	Качественная организация работы с родителями		1
	Организация деятельности по здоровьесбережению детей		1
	Взаимодействие с социальными партнерами		1
	Предоставление фото и видео материалов, для трансляции опыта работы родителям (ТВ)		1
	Своевременная и качественная подготовка отчетов, программ, исполнение приказов и распоряжений		1

Наименование должности, максимальное количество баллов	Показатели и критерии результативности труда	примечание	Оценка результативности качества труда в баллах
Заведующий хозяйством (6 баллов)	Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения, соответствующих требованиям СанПиН; - проведение контроля не менее 2 р в месяц		1
	Отсутствие замечаний вышестоящих надзорных органов: - Роспотребнадзора; - Госпожнадзора .		0,5 0,5
	Высокий уровень организации и контроля работы обслуживающего персонала: - качественное выполнения работ;		0,5

	- правильная расстановка кадров (ведение графика, отслеживание выходных дней);		0,5
	Высокое качество подготовки и организация ремонтных и аварийных работ.		
	- своевременное обеспечение инвентарем, подготовка помещения к ремонту;		0,5
	- сотрудничество с обслуживающими организациями в случае необходимости		0,5
	Качественная подготовка учреждения к новому учебному году:		0,5
	-проведение инвентаризации (ежемесячной, годовой, внеплановой);		
	- работа по благоустройству территории;		0,5
	Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях Учреждения, соответствующих требованиям СанПиН;		
	- проведение контроля не менее 2 р в месяц		1

Наименование должности, максимальное количество баллов	Показатели и критерии результативности труда	Оценка результативности качества труда в баллах
Помощник-воспитателя (6 баллов)	Присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (педсоветы, методические часы и др.)	1
	Участие в утренниках, праздниках, досугах, развлечениях	
	- исполнение ролей;	1
	-помощь при подготовке(оформление зала, атрибутов, костюмов);	1
	Участие в благоустройстве ДОУ:	
	- побелка и покраска помещений Учреждения, оформление группы;	1
	- покраска малых форм на участке, уборка снега, оформление клумб	1
	Эффективность и качество выполнения: санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН по содержанию группового помещения:	
	- проведение генеральной уборки согласно графика;	0,5
	Участие в субботнике	0,5

Наименование должности, максимальное количество баллов	Показатели и критерии результативности труда	Оценка результативности качества труда в
--	--	--

		баллах
Повар (4 балла)	Отсутствие предписаний и нареканий по качеству питания со стороны: -заведующей; диет\сестры, завхоза; -Роспотребнадзора.	0,5 0,5
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество приготовления блюд.	0,5
	Участие в субботниках, благоустройстве ДОУ	1
	Участие в ремонтных работах	1
	Эффективность и качество выполнения: санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН по содержанию помещения пищеблока: - проведение генеральной уборки согласно графика;	0,5
	Отсутствие предписаний и нареканий по качеству питания со стороны: -заведующей; диет\сестры, завхоза; -Роспотребнадзора.	0,5 0,5

Наименование должности, максимальное количество баллов	Показатели и критерии результативности труда	Оценка результативности качества труда в баллах
Рабочий по стирке и ремонту белья и спец\одежды; Уборщик служебных помещений (2 балла)	Оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов в группе младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку и др.) Присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (педсоветы, методические часы и др.)	0,5
	Участие в благоустройстве территории: -побелка, покраска помещений Учреждения;	0,5
	Участие в субботниках.	1

Наименование должности, максимальное количество баллов	Показатели и критерии результативности труда	Оценка результативности качества труда в баллах
Делопроектировщик (3 балла)	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению делопроизводства в ДОУ	1
	Своевременная и качественная подготовка отчетов, табелей, приказов	
	Участие в благоустройстве территории:	1 1
	Участие в субботниках.	1

Наименование должности, максимальное количество	Показатели и критерии результативности труда	Оценка результативности качества труда в баллах
--	---	--

баллов		
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
Кухонный рабочий (2балла)	Отсутствие предписаний и нареканий по состоянию пищеблока со стороны: -заведующей; диет\сестры, завхоза; -Роспотребнадзора.	0,5
	Участие в субботниках, благоустройстве ДОУ	0,5
	Участие в ремонтных работах	0,5
	Эффективность и качество выполнения: санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН по содержанию помещения пищеблока: - проведение генеральной уборки согласно графика;	0,5

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	Показатели и критерии результативности труда	Оценка результативности качества труда в баллах
---	--	---

баллов		
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 участие 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

8. Дополнить Положение об оплате труда Приложением №15

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫМ УСТАНАВЛИВАЕТСЯ ПОВЫШЕННЫЙ НА 25 ПРОЦЕНТОВ РАЗМЕР ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА РАБОТУ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ГОРОДСКОГО ОКРУГА СУХОЙ ЛОГ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ

УПРАВЛЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА СУХОЙ ЛОГ, И В ИХ ОБОСОБЛЕННЫХ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ, 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;

9. Приложение №14 считать не действительным и читать в следующей редакции:

Приложение №14
к Положению об оплате труда работников МБДОУ №45

Положение

О премировании и материальной помощи работникам МБДОУ №45

1. Общие положения

- 1.1 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.
- 1.2 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 В МБДОУ №45 применяется следующее единовременное премирование работников:
- при достижении воспитанниками и (или) работниками результатов на муниципальном, областном и (или) федеральном уровне (призеры конкурсов, фестивалей, конференций и прочие мероприятия), подтвержденных грамотами, дипломами, благодарственными письмами;
 - при участии работника в выполнении особо важных работ и мероприятий в МБДОУ №45;
 - при участии в косметических и прочих ремонтах;
 - при повышении квалификации: обучение на семинарах, курсах, соответствующих уставным целям МБДОУ №45;
 - за личный вклад в совершенствовании работы и развития Учреждения (в том числе и методической);
 - за санитарное и эстетическое состояние рабочего места, обеспечение сохранности материально-технической базы;
 - за работу без больничного листа в течении календарного года.
- 2.2 Премирование осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда из фонда экономии и по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год).
- 2.3 Премирование осуществляется приказом руководителя в пределах фонда оплаты труда на основании решения Комиссии по рассмотрению стимулирующих выплат (надбавок и доплат), премий и максимальными размерами не ограничивается.

3. Условия и размер материальной помощи

- 3.1 Работодатель вправе, при наличии экономии финансовых средств из фонда оплаты труда, оказывать работникам материальную помощь по следующим обстоятельствам:
- предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска;
 - свадьба работника или его детей;
 - рождение собственного ребенка;
 - приобретение дорогостоящих медикаментов, лечение;
 - санаторно-курортное лечение и отдых;
 - лечение детей в специализированных медицинских и оздоровительных учреждениях;
 - смерть сотрудника или его близких родственников (в случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье);

- наступление чрезвычайных обстоятельств (пожар, гибель имущества и т.д.)
- при выявлении других фактов тяжелого материального положения

3.2 Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника, представление председателя профсоюзной организации учреждения или ходатайство трудового коллектива учреждения, документов, подтверждающих наступление случая, по которому оказывается материальная помощь.

Выделение материальной помощи оформляется приказом работодателя.

Размер материальной помощи устанавливает работодатель в пределах одного 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. Срок действия

5.1Срок действия данного положения не ограничен.

6. Заключительная часть.

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

10. Приложение №1 считать не действительным и читать в следующей редакции:

Приложение №1

К Положению об оплате труда работников МБДОУ №45

Персональный повышающий коэффициент по категориям работников*

№п\п	Категория работников	Размер	Критерии для установления
1	Для педагогических работников: -Воспитатель -Музыкальный руководитель; -Инструктор по физической культуре; -Учитель-логопед; -Учитель-дефектолог; -Педагог-психолог -Педагог дополнительного образования	До 3,0	Результативность профессиональной деятельности; Качество организации и проведения воспитательных мероприятий; Подготовка детей-призеров конкурсов, выставок; Обобщение и распространение передового педагогического опыта; Участие в инновационной экспертной деятельности; Использование информационно-коммуникативных и здоровьесберегающих технологий; Субъективная оценка со стороны руководителей, общественности; Качество проведения методических мероприятий;

			Наставничество, проведение мастер-классов, открытых мероприятий, выступления на конференциях, методических объединениях); Дополнительный объем работы; Участие в общественной деятельности.
2	Для руководителей структурных подразделений: - Главный бухгалтер - Заместитель заведующего - Заведующий хозяйством - Заведующий производством (шеф повар)	До 3,0	Качество организации работы по договорам и ведение документации; Успешность деятельности, направленная на соблюдение требований налоговой и бухгалтерской отчетности; За особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы хозяйственных, инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения; Внедрение и качественное использование современных информационных технологий; Участие в общественной деятельности.
3	Для служащих: - Делопроизводитель; - Бухгалтер; - Специалист по охране труда; - Специалист по закупкам	До 3,0	Успешность деятельности, направленная на соблюдение требований законодательства в рамках должностных полномочий; За особый режим работы по обеспечению бесперебойной работы хозяйственных систем жизнеобеспечения учреждения; Внедрение и качественное использование современных информационных технологий; Участие в общественной деятельности; Отсутствие жалоб сотрудников по вопросам профессиональной деятельности работника; Дополнительный объем работы.
4	- Для медицинских работников: - Медицинская сестра - Диетическая	До 3,0	Соблюдение законодательства в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (в т.ч. санитарно-эпидемиологических правил и норм, гигиенических нормативов, технических регламентов и др.); Выполнение санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий; Соблюдение условий договоров и контрактов в части требований к безопасности продукции, услуг. Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных перед работником задач; Дополнительный объем работы.
5	Для учебно-вспомогательного персонала: - Помощник воспитателя	До 2,0	Высокий уровень исполнительской дисциплины; Образцовое содержание рабочего места; Участие в общественной деятельности; Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника. Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных перед

			работником задач; Дополнительный объем работы.
6	Для рабочих по соответствующим профессиям: - Кладовщик; - Повар; - Кухонный рабочий; - Рабочий по стирке и ремонту белья; - Уборщик служебных помещений; - Сторож; - Дворник; Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания; - Грузчик; - Электромонтер.	До 2,0	Высокий уровень исполнительской дисциплины; Обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений в соответствии с нормами СанПиН; Участие в общественной деятельности; Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных перед работником задач; Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника. Дополнительный объем работы.
7	-Уполномоченному по ГО и ЧС	10% от должностного оклада	Успешность деятельности, направленная на соблюдение требований законодательства в рамках должностных полномочий; За особый режим работы по обеспечению бесперебойной работы хозяйственных систем жизнеобеспечения учреждения; Участие в общественной деятельности; Дополнительный объем работы.
8	-Уполномоченному по ОТ и ПБ	10% от должностного оклада	
9	-Председателю первичной профсоюзной организации	10% от должностного оклада	
10	-Ответственному за сопровождение официального сайта организации	5% от должностного оклада	
11	-Ответственному за организацию работы по профилактике БДД	5% от должностного оклада	

***Порядок установления персонального повышающего коэффициента**

по категориям работников

1. Общие положения.

1.1 Настоящий Порядок разработан в соответствии с Федеральным законом РФ «О противодействии коррупции» от 25 декабря 2008 года №273 с изменениями и дополнениями, в соответствии Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2016г. (протокол №11), настоящим Положением об оплате труда работников МБДОУ №45.

Порядок регулирует деятельность по стимулированию материальной заинтересованности работников учреждения в повышении эффективности и качества трудовой деятельности.

Настоящий Порядок является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность МБДОУ №45.

2. Цели и задачи установления персонального повышающего коэффициента

2.1 Целью установления персонального повышающего коэффициента является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства,

достижение высокой результативности работы, социально-экономическая защита работников.

2.2 Установление персонального повышающего коэффициента работникам учреждения решает следующие задачи:

2.3 Поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;

2.4 Выплаты по персональному повышающему коэффициенту, установленные для работников учреждения, не являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.5 Применение персонального повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы).

3. Порядок установления персонального повышающего коэффициента

3.1 Персональный повышающий коэффициент может быть постоянным (на учебный год), временным (на квартал, месяц) с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

3.2 Период, на который устанавливается персональный повышающий коэффициент, его размер, определяется комиссией по установлению стимулирующих выплат.

3.3 Персональный повышающий коэффициент вводится приказом руководителя учреждения. Приказ доводится до сведения работника образовательного учреждения.

3.4 Выплаты персонального повышающего коэффициента работникам образовательного учреждения снимаются в соответствии со сроком окончания либо по приказу руководителя учреждения по следующим причинам:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- наложение дисциплинарного взыскания;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей;
- нарушение устава, локальных нормативных актов учреждения;
- Изменение финансово-экономического положения;
- прочие основания, следствием которых стало ухудшение деятельности учреждения.

4. Установление персонального повышающего коэффициента

4.1 Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Руководитель МБДОУ №45 может повысить персональный коэффициент работнику, исходя из важности (уникальности работника для реализации уставных задач учреждения).

5. Заключительные положения

5.1 По вопросам, не урегулированным настоящим Положением, руководствоваться действующими нормативными документами.

