

**Муниципальное бюджетное дошкольное  
образовательное учреждение  
«Центр развития ребенка – детский сад № 58 «Жемчужинка»**

**ПРИНЯТО:**

на Общем собрании работников

*МБДОУ ЦРР ДС № 58 «Жемчужинка»*

(наименование дошкольного образовательного учреждения)

**УТВЕРЖДЕНО:**

Заведующий МБДОУ ЦРР ДС №58

«Жемчужинка»

(наименование дошкольного образовательного учреждения)



Протокол № 100 от 29 . июня . 2022 г.

**Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка –  
детский сад № 58 «Жемчужинка»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление образования администрации Озерского городского округа (далее именуется - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации Озерского городского округа от 28.10.2008 № 3419 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов местного самоуправления Озерского городского округа, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки и иными нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и Озерского городского округа, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

Положение определяет порядок установления оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения всех типов, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление образования администрации Озерского городского округа (далее именуется - учреждение).

Положение является основой для разработки Положений об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций.

1. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 58 «Жемчужинка» устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) должностных окладов, ставок заработной платы (Приложение №1);
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня выплат компенсационного характера (Приложение №2);
- 6) перечня выплат стимулирующего характера (Приложение №3);
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;
- 8) мнения представительного органа работников.

3. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуется - ПКГ);
- 2) порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- 3) условия оплаты труда, заместителя руководителя, главного бухгалтера, порядок установления им выплат

стимулирующего характера.

4. Заработная плата работника организации включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на обеспечение выполнения функций муниципальных бюджетных учреждений, а также на основании нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в рамках муниципального задания, утвержденных органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя для муниципальных бюджетных и автономных учреждений, а также из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее - фонд оплаты труд).

5. Экономия фонда заработной платы труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанными с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Правительством Российской Федерации.

Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем и работниками. Условия оплаты труда работника, в том числе размер должностного оклада, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда руководителя учреждения проводится на основании трудового договора с учредителем администрацией Озерского городского округа.

Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

## **II. Основные условия оплаты труда**

7. Размеры окладов (должностных окладов) работников, ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы согласно приложениям № № 1 - 3 к настоящему Положению.

8. Должностной оклад устанавливается работникам, относящимся к категории специалистов и служащих, в том числе педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени.

Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы.

9. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы и (или) педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

- педагог дополнительного образования – 18 часов;
- учитель-логопед – в количестве 20 часов;
- музыкальный руководитель- в количестве 24 часов;
- воспитатель – в количестве 25 часов (группа с ОВЗ);
- инструктор по физической культуре – в количестве 30 часов;
- воспитатель – в количестве 36 часов;
- старший воспитатель – 36 часов;
- педагог-психолог – в количестве 36 часов.

10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами V и VI настоящего Положения.

11. Выплаты стимулирующего характера, не образуют новый оклад.

Абсолютный размер каждого вида выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, установленный работнику, исчисляется отдельно и учитывается в заработной плате работника суммарно.

12. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера конкретному работнику устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 58 «Жемчужинка», по результатам отчета о специальной оценке условий труда и производятся в пределах фонда оплаты труда.

## **III. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников**

13. Исчисление заработной платы педагогических работников осуществляется в следующем порядке:

- 1) месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной

платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2) Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

3) Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

4) Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе деления полученного результата на количество рабочих дней в неделю, а затем на 12 (количество месяцев в году).

14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

15. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством, и не требует заключения (оформления) трудового договора.

#### **IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

16. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, Озерского городского округа, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

17. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области и нормативными правовыми актами Озерского городского округа.

18. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам организаций, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями с работниками МБДОУ, трудовыми договорами.

19. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями (устанавливаются до их отмены Специальными оценками условий труда);

- выплаты работникам, осуществляемые до минимального размера оплаты труда (надбавка до МРОТ);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

22. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда (размер доплаты к должностному окладу) работника устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и фиксируются в локальном нормативном акте. Локальный нормативный акт принимается в общем порядке, с соблюдением процедуры, установленной статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации. Размеры и условия повышения оплаты труда могут быть установлены в коллективном договоре или трудовом договоре.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

23. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок, включая установленные работнику выплаты компенсационного (кроме районного коэффициента) и стимулирующего характера.

Районный коэффициент применяется в следующих размерах: 1,3 - в организациях, расположенных в зоне

закрытого города Озерска.

24. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации следующим образом:

- 1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;
- 2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;
- 3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;
- 4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы — двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и составляет не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время установлены коллективным договором, принятым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором и составляют 20%.

25. К выплатам, учитывающим особенности деятельности организации и отдельных категории работников организации, относятся:

- надбавка за работу в логопедическом пункте в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- надбавка за работу в учреждении отдельных групп, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в размере 15-20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

26. Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и конкретный размер выплаты, определяется приказом руководителя образовательной организации по согласованию с представительным органом работников.

## **VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

27. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются настоящим Положением, в соответствии с приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» и настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

28. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты характеризующие результаты труда работников и выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников организации.

К выплатам, характеризующим результаты труда работников организации, относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях, за работу с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и

детьми с ограниченными возможностями здоровья, за создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, участка), за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях),  
- за выполнение особо важных и ответственных работ;  
- выплаты за качество выполняемых работ (за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися, за наличие квалификационной категории);  
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;  
- надбавка молодым специалистам;

29. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются руководителем организации в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложениям №№ 3-4 к настоящему Положению и трудовым договорам и дополнительным соглашениям к трудовым договорам работников.

Выплаты стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, устанавливаемых на основании критериев и показателей стимулирования труда работников организации, устанавливаемых приказом руководителя организации по согласованию с представительным органом работников.

30. Установление (изменение) размера выплат стимулирующего характера за стаж работы, выслугу лет, квалификационной категории производится:

1) при увеличении общего стажа работы (стажа педагогической работы) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на установление выплаты;

2) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационной категории в период пребывания ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

31. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Челябинской области и нормативными правовыми актами Озерского городского округа, в соответствии с показателями и критериями эффективности работы, измеряемыми качественными и количественными показателями, утверждаемыми руководителем организации, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Определение размера выплат, учитывающих особенности деятельности организации и отдельных категорий работников, и выплат за интенсивность и высокие результаты работы производится с учетом норм учебной нагрузки, в соответствии с долей ставки за фактически отработанное время.

32. Перечень выплат стимулирующего характера, порядок и размер их установления определяются в Приложении №4 настоящего Положения и по результатам заполнения листов эффективности, устанавливаемых в Приложениях №2,3 настоящего Положения.

33. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах фонда оплаты труда с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников, с учетом мнения созданной соответствующей комиссии с участием представительного органа работников.

Для назначения стимулирующих выплат в ДОУ создается комиссия по распределению стимулирующих выплат, которая ежеквартально, в соответствии с приказом руководителя, осуществляет деятельность по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников учреждения, анализирует представленные материалы самоанализа, проводит собеседование, осуществляет экспертную оценку.

34. Результаты оценки оформляются протоколом, который служит основанием установления размера стимулирующих выплат.

35. В случае, если работник учреждения не согласен с заключением комиссии, он может обратиться в комиссию по трудовым спорам.

36. Размер причитающихся стимулирующих выплат работникам учреждения определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости единицы балла.

Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и размере выплачиваемой выплаты открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

37. «Стоимость» одного балла выплаты рассчитывается как частное от размера стимулирующего фонда на период установления выплат работникам и общей суммы набранных баллов по подразделениям учреждения.

38. Листы эффективности прилагаются к данному положению.

39. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации. В случае отсутствия экономии бюджетных ассигнований по фонду заработной платы, выплату стимулирующего характера могут быть уменьшены или отменены.

## **VI. Организация работы комиссии по распределению стимулирующих выплат.**

Ведение документации.

40. Комиссия собирается не реже 1 раза в квартал. Заседания считаются действительными при количестве не менее  $\frac{2}{3}$  состава, решения принимаются открытым голосованием после обсуждения простым большинством.
41. Заседание комиссии оформляется протоколом, который подписывают все члены комиссии.
42. Нумерация протоколов ведется, хранится в отделе кадров.

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

43. Заработная плата руководителя организации, его заместитель и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором и устанавливается учредителем, в лице главы администрации Озерского городского округа по представлению Управления образования администрации Озерского городского округа, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

Показатели оценки сложности руководства организацией устанавливаются приказом начальника Управления образования администрации Озерского городского округа.

44. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются руководителем организации на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этой организации.
45. При начислении заработной платы руководителю организации за педагогическую работу учитываются все виды выплат стимулирующего характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников организации.
46. Руководитель организации может осуществлять педагогическую работу на условиях включения в тарификацию, а также в случае замещения временно отсутствующего педагогического работника на условиях почасовой оплаты, в объеме не более 300 часов в год на основании распоряжения администрации Озерского городского округа по заявлению руководителя организации, согласованному с начальником Управления образования администрации Озерского городского округа.

Если замещение отсутствующего работника осуществляется свыше двух месяцев, то оплата труда руководителя со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением тарифицируемой учебной нагрузки, но не более 300 часов в год на основании распоряжения администрации Озерского городского округа по заявлению руководителя организации, согласованному с начальником Управления образования администрации Озерского городского округа.

47. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются распоряжением администрации Озерского городского округа на основании служебной записки начальника Управления образования администрации Озерского городского округа, по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя, утвержденных Управлением образования, за соответствующих период.
48. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда руководителя организации, производятся в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложению № 8 к настоящему Положению на основании оценки деятельности организации за отчетный период (квартал) в соответствии с целевыми показателями эффективности работы руководителя организации и количественными критериями по целевым показателям эффективности работы руководителя организации, устанавливаемыми Управлением образования администрации Озерского городского округа.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливается администрацией Озерского городского округа на основании письменного обращения руководителя, согласованного с начальником Управления образования администрации Озерского городского округа, в соответствии с порядком установления выплат стимулирующего характера за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, согласно приложения № 10 к настоящему Положению.

49. Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения за исключением случаев, установленных пунктом 27.
50. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителю организации производятся в пределах фонда оплаты труда.
51. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных образовательных организаций, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) утверждается постановлением администрации Озерского городского округа на основании служебной записки начальника Управления образования.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы указывается в трудовых договорах с руководителями образовательных организаций, их заместителями, главными бухгалтерами.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных организаций, их

заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих организаций в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

52. При подготовке служебной записки об установлении условий оплаты труда руководителю организации Управление образования администрации Озерского городского округа должно исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного постановлением администрации Озерского городского округа, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности организации и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.
53. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель организации в соответствии с разделом V настоящего Положения, локальными нормативными актами организации. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель организации в соответствии с разделом VI настоящего Положения, локальными нормативными актами организации и с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю организации.

### **VIII. Заключительные положения**

54. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации и вступает в силу после утверждения руководителем организации.

Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

55. Основной персонал организации - работники организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал организации - работники организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал организации - работники организации, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники организации, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации.

Управление образования администрации Озерского городского округа устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организаций в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

56. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема межбюджетных трансфертов, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, и субсидий из бюджета Озерского городского округа муниципальным бюджетным и автономным учреждениям на основании нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в рамках муниципального задания, утвержденных Управлением образования администрации Озерского городского округа, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства, предусмотренные в бюджете Озерского городского округа на увеличение фондов оплаты труда работников образовательных организаций, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организаций в пределах выделенных средств.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться организацией на выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в пределах фонда оплаты труда на календарный год.

Руководитель образовательной организации несет персональную ответственность за превышение выплат работникам сверх установленного фонда оплаты труда на календарный год.

57. В пределах экономии фонда оплаты труда, утвержденного организации на очередной финансовый год, работникам организации, включая руководителей, могут выплачиваться единовременные премии в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами (50, 55 и каждые последующие 5 лет со дня рождения) с учетом стажа работы в образовательных организациях Озерского городского округа;

- в связи с расторжением трудового договора по инициативе работника на основании пункта 3 части 1 статьи

77 Трудового кодекса Российской Федерации и в связи с выходом на пенсию с учетом стажа работы в образовательных организациях Озерского городского округа, если ранее с работником по данным основаниям трудовой договор не расторгался.

При определении стажа работы учитывается общий (суммарный) стаж работы в **образовательных**

**организациях Озерского городского округа**, включая случаи их реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения и преобразования.

58. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель организации может отменить (приостановить), уменьшить выплату стимулирующих надбавок, доплат и выплату единовременных премий, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

59. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

60. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенным коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

61. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заведующий

И.В. Лифаненкова

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ ЦРР ДС № 58

А.М. Зинченко



Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников муниципального  
бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр  
развития ребенка – детский сад № 58 «Жемчужинка»

№	Должность	Размер оклада
<b>Административно-управленческий персонал</b>		
1	Заведующий хозяйством	5036
2	Заведующий производством (шеф-повар)	5184
<b>Педагогический персонал</b>		
3	Старший воспитатель	12884
4	Воспитатель	11849
5	Учитель-логопед	12884
6	Музыкальный руководитель	10960
7	Педагог-психолог	11849
8	Педагог дополнительного образования	11256
9	Инструктор по физической культуре	10960
<b>Учебно-вспомогательный персонал</b>		
10	Ведущий бухгалтер	6518
11	Ведущий экономист	6518
12	Ведущий специалист по охране труда	6518
13	Калькулятор	4296
14	Специалист по кадрам	6222
15	Секретарь	4295
16	Младший воспитатель	5332
<b>Обслуживающий персонал</b>		
17	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	4562
18	Кладовщик	4562
19	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4740
20	Швея	4740
21	Повар	4647
22	Грузчик	4562
23	Подсобный рабочий	4562
24	Уборщик служебных помещений	4562
25	Дворник	4562
26	Садовник	4562
27	Кастелянша	4562
28	Сторож	4562

Приложение №2  
к Положению об оплате труда работников муниципального  
бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр  
развития ребенка – детский сад № 58 «Жемчужинка»

О выплатах компенсационного характера работникам МБДОУ ЦРР ДС № 58

№ п/п	Наименование работ	Размеры доплаты в процентах к должностным окладам
1	За работу в ночное время	Не менее 20% (часовой тарифной ставки должностного оклада)
2	С вредными и иными особыми условиями труда	8%
3	Категория молодых специалистов	Размер доплаты в процентах к должностным окладам (ставками заработной платы)
4	Молодым специалистам: имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании	По Положению Управления образования
5	Надбавка за работу в логопедическом пункте	20%
	Надбавка за работу в общеобразовательной группа, реализующей адаптированные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)	15-20% (по приказу руководителя)

Приложение №3  
к Положению об оплате труда работников муниципального  
бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр  
развития ребенка – детский сад № 58 «Жемчужинка»

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Размеры выплат стимулирующего характера (%)
1	Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы		
1.1	За участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях	городского уровня	до 20
		областного уровня	до 30
		федерального уровня	до 40
		международного уровня	до 50
1.2	За участие в работе сайта учреждения	не реже 2 раз в месяц	до 100
1.3	За выполнение особо важных и срочных заданий		до 200
1.4	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения		до 200
1.5	Наличие жалоб родителей на качество оказания услуг		Снимается до 100% от общего числа надбавок
1.6	За работу на логопедическом пункте(учителя-логопеды)		20%
1.7	Высокая культура рабочего места, профессиональная этика поведения (конфликтное, бестактное отношение к коллегам)		Снижается общий размер начисленных выплат до 100%
<b>1.8.1 Заместитель заведующего</b>			
		<b>Показатели интенсивности</b>	
		Охват занятости дошкольников в системе дополнительного образования внутри учреждения: - более 50%; -более 80%	16 26
		Представление методических материалов ДОУ: -на городском уровне; -областном уровне	16 26
		Работа в программе «Сетевой город» Доп. образование	26
		Организация и проведение стажировки студентов педагогического колледжа	16
		Руководство наставничеством в Учреждении	16
		Работа с сайтом Учреждения	16
		Ведение страницы ДОУ «В Контакте»	26
		Организация и руководство: Вариативной формой образования; Программы для детей с ОВЗ Сетевым взаимодействием в целях реализации образовательной программы	16 16 16
		Отсутствие замечаний по ведению сайта (по итогам проверки УО)	16
		Проведение массовых мероприятий муниципального уровня для других образовательных организаций	16
		Координация участия педагогов в конкурсах, семинарах Учреждения	26
		Участие сотрудников в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях различного уровня: федеральный уровень- 1 региональный уровень - 1 городской уровень - 2 уровень ДОУ - 1	56
		Наличие победитель и призеров в конкурсах	76

		профессионального мастерства муниципального, регионального, федерального уровня: Федеральный уровень-1 региональный уровень - 1 муниципальный уровень - 3 уровень доу - 2	
		Наличие обучающихся-победителей и призеров конкурсов, смотров, фестивалей, соревнований, выставок: - муниципального-3 - регионального - 1 - федерального уровня –1 - ДОУ -2	66
		Участие педагогических работников в работе городских методических объединений, семинаров, конференций, профессиональных форумов, профессиональных сообществ	Да/нет Да – 2 Нет - 0
		Распространение передового педагогического опыта в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных учреждением.	16
		Организация издательской деятельности педагогов (в печатных изданиях)	16
		Сопровождение педагогов в организации инновационной деятельности (ИКТ-технологии, робототехника, мульттехнология, игры Воскобовича)	26
		Своевременное прохождение педагогами ДОУ курсов повышения квалификации: положительная динамика охвата педагогов; 100% охвата педагогов	16 26
		Работа в системе общественного управления	16
		Участие в независимых (межотраслевых) процедурах(системах) оценки качества образования	Да/нет Да – 1 Нет-0
		Наличие публикаций в интернет-порталах	16
		Личные авторские наработки, печатные издания (журналы, сборники ЧИППКРО и пр.)	26
		Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов (до 30 лет)	16
		<b>Показатель качества</b>	
		Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов (до 30 лет)	16
		Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов (до 30 лет)	16
		Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов (до 30 лет)	16
<b>1.8.2 Старший воспитатель</b>			
		<b>Показатели интенсивности</b>	
		Обеспечение доступности и открытости информации об организации через наличие на официальном сайте информации	Да/нет Да – 1 нет – 0
		Участие сотрудников в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях различного уровня: федеральный уровень- 1 региональный уровень - 1 городской уровень - 2 уровень ДОУ - 1	5 б
		Наличие победитель и призеров в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального, федерального уровня: Федеральный уровень-1 региональный уровень - 1	76

	муниципальный уровень - 3 уровень доу - 2	
	Наличие обучающихся-победителей и призеров конкурсов, смотров, фестивалей, соревнований, выставок: - муниципального-3 - регионального - 1 - федерального уровня –1 - ДОУ -2	6 б
	Участие педагогических работников в работе городских методических объединений, семинаров, конференций, профессиональных форумов, профессиональных сообществ	Да/нет Да – 2 Нет - 0
	Организация сетевого взаимодействия в целях реализации образовательной программы	Да/нет Да – 1 Нет - 0
	Заболеваемость детей в ДОУ ниже городского уровня	Ниже 2, 5 в квартал – 1, Выше 2,5 – 0
	Посещаемость детского сада	более 100% - 2 100% -1 Менее 100% - 0
	Методическое сопровождение участия детей в интернет - олимпиадах	2б
	Отсутствие задолженности по родительской плате.	Да/нет Да – 1 Нет - 0
	Организация общественной оценки качества предоставляемых услуг	Выше 25%-1б ниже 25% - 0 б
	Соответствие деятельности СП требованиям СанПиН и законодательства в сфере образования. Отсутствие нарушений выявленных контролирующими органами	Да/нет Да – 1 Нет - 0
	Ведение собственного и регулярно обновляемого сайта (не реже 2х раз в месяц)	1б
	Наличие публикации на Интернет-порталах	Да/нет Да – 1 нет – 0
	Наставничество:	Да/нет Да – 1 Нет - 0
	Количество массовых мероприятий муниципального уровня, проведенных для обучающихся других ОО	Да/нет Да – 2 Нет -0
	Реализация вариативных форм образовательной деятельности в ОО (инклюзивное образование, индивидуальный учебный план, круглосуточные группы, программы для детей с ОВЗ)	Да/нет Да – 1 Нет -0
	Доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием в организациях дополнительного образования (кружки), в общей численности детей. (ввести число в %)	Да/нет Да – 1 Нет -0
	Участие в независимых (межотраслевых) процедурах(системах) оценки качества образования	Да/нет Да – 1 Нет-0

		Размещение авторских разработок в печатных изданиях (ст.воспитатель)	2 б
		Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов (до 30 лет)	1б
		Количество массовых мероприятий муниципального уровня, проведенных образовательной организацией для обучающихся других образовательных организаций	1 б
		Организация издательской деятельности педагогов (в печатных изданиях)	1 б
		Организация и проведение на базе образовательной организации муниципальных, областных, российских методических мероприятий для педагогических работников	1б
		Ведение и сдача табеля рабочего времени на персонал блока	1 б
		Отсутствие текучести кадров в образовательной организации	1б
<b>1.8.3 Воспитатель</b>			
		<b>Показатели интенсивности</b>	
		Обеспечение доступности и открытости информации об организации через наличие на официальном сайте информации	Да/нет Да – 1 нет – 0
		Наличие публикации на Интернет-порталах	Да/нет Да – 1 нет – 0
		Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях различного уровня: федеральный уровень - 1 региональный уровень - 1 муниципальный уровень - 2 уровень доу - 1	5 б
		Наличие победитель и призеров в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального, федерального уровня: Федеральный уровень -1 региональный уровень - 1 муниципальный уровень - 3 уровень доу - 2	7б
		Наличие обучающихся-победителей и призеров конкурсов, смотров, фестивалей, соревнований, выставок: - муниципального-3 - регионального - 1 - федерального уровня –1 - ДОУ -2	6 б
		Участие педагогических работников в работе городских методических объединений, семинаров, конференций, профессиональных форумов, профессиональных сообществ	Да/нет Да – 2 Нет - 0
		Организация сетевого взаимодействия в целях реализации образовательной программы	Да/нет Да – 1 Нет - 0
		Участие в организационно-педагогической деятельности учреждения (на утренниках -	1б за мероприятие

	роль героя)	
	Отсутствие задолженности по родительской плате.	Нет – 1 б Имеется – 0б
	Заболееваемость детей в ДОУ ниже городского уровня	Ниже 2, 5-1 Выше 2,5 – 0
	Посещаемость детского сада	более 100% - 2 100% -1 Менее 100% - 0
	Сопровождение детей участвующих в интернет-олимпиадах	2б
	Создание и постоянное обновление предметно-развивающей среды в групповых помещениях и на участках	1б
	Организация общественной оценки качества предоставляемых услуг	Выше 25%-1б ниже 25% - 0 б
	Ведение собственного и регулярно обновляемого сайта (не реже 2х раз в месяц)	1б
	Наставничество: - открытые проекты – 2б - консультации – 1б	3б
	Организация родителей для участия в конкурсах, проводимых в ДОУ	1б
	Организация и проведение коллективных проектов группы	1б
	Участие в инновационной деятельности (внедрение технологий)	1б
	Количество массовых мероприятий муниципального уровня, проведенных для обучающихся других ОО	Да/нет Да – 2 Нет -0
	Доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием в организациях дополнительного образования (кружки), в общей численности детей. (ввести число в %)	Да/нет Да – 1 Нет -0
	Участие педагогов в независимых (межотраслевых) процедурах(системах) оценки качества образования	Да/нет Да – 1 Нет-0
	Размещение авторских разработок в печатных изданиях.	2 б
	Реализация вариативных форм образовательной деятельности в ОО (инклюзивное образование, индивидуальный учебный план, круглосуточные группы, программы для детей с ОВЗ)	Да/нет Да – 1 Нет -0
	<b>Показатели качества</b>	
	Наличие первой и высшей квалификационной категории	Да/нет Да – 1 Нет-0
	Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб родителей. Если конфликт вышел за пределы ДОУ лишение баллов по всем показателям.	1б
	Наличие несчастных случаев с воспитанниками блока (1 раз в квартал)	снимается до 100%
	Соответствие деятельности СП требованиям СанПиН и законодательства в сфере образования. Отсутствие нарушений выявленных	Да/нет Да – 1 Нет - 0

		контролирующими органами	
1.8.4. Педагог дополнительного образования, инструктора по ФК, музыкального руководителя			
		<b>Показатели интенсивности</b>	
		Обеспечение доступности и открытости информации об организации через наличие на официальном сайте информации	Да/нет Да – 1 нет – 0
		Наличие публикации на Интернет-порталах	Да/нет Да – 1 нет – 0
		Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, методических объединениях, семинарах, конференциях различного уровня: федеральный уровень - 1 региональный уровень - 1 муниципальный уровень - 2 уровень ДОУ – 1	5 б
		Наличие победителей и призеров в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального, федерального уровня: Федеральный уровень -1 региональный уровень - 1 муниципальный уровень - 3 уровень ДОУ – 2	7б
		Наличие обучающихся-победителей и призеров конкурсов, смотров, фестивалей, соревнований, выставок: - муниципального-3 - регионального - 1 - федерального уровня –1 - ДОУ - 2	6 б
		Участие в организационно-педагогической деятельности учреждения (праздники, утренники, развлечения, конкурсы, квесты и др.)	1б за мероприятие
		Оказание дополнительных образовательных услуг (кружки)	1б за один кружок
		Создание и постоянное обновление предметно-развивающей среды	1б
		Ведение собственного и регулярно обновляемого сайта (не реже 2х раз в месяц)	1б
		Наставничество: -открытые занятия – 2б - консультации – 1б	3б
		Участие в инновационной деятельности (внедрение технологий)	1б
		Участие в организации и проведении массовых мероприятий муниципального уровня для обучающихся других ОО	Да/нет Да –2 Нет - 0
		Участие в независимых процедурах оценки качества образования, опросах, мониторингах, голосованиях.	Да/нет Да – 1 (100 % участие) Нет-0
		Размещение авторских разработок в печатных изданиях.	2 б
		Реализация вариативных форм образовательной деятельности в ОО (инклюзивное образование, индивидуальный учебный план, программы	Да/нет Да – 1 Нет -0



		для детей с ОВЗ)	
		Взаимодействие с семьями воспитанников (родительские собрания, подготовка семейной команды на конкурс)	Да/нет Да – 1 Нет -0
		<b>Показатели качества</b>	
		Наличие первой и высшей квалификационной категории	Да/нет Да – 1 Нет-0
		Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб родителей. Если конфликт вышел за пределы ДОУ лишение баллов по всем показателям.	1б
		Наличие несчастных случаев с воспитанниками блока (1 раз в квартал)	снимается до 100%
<b>1.8.5 Учитель-логопед</b>			
		<b>Показатели интенсивности</b>	
		Обеспечение доступности и открытости информации об организации через наличие на официальном сайте информации	Да/нет Да – 1 нет – 0
		Наличие публикации на Интернет-порталах	Да/нет Да – 1 нет – 0
		Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, методических объединениях, семинарах, конференциях различного уровня: федеральный уровень - 1 региональный уровень - 1 муниципальный уровень - 2 уровень ДОУ – 1	5 б
		Наличие победителей и призеров в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального, федерального уровня: Федеральный уровень -1 региональный уровень - 1 муниципальный уровень - 3 уровень ДОУ – 2	7б
		Наличие обучающихся-победителей и призеров конкурсов, смотров, фестивалей, соревнований, выставок: - муниципального-3 - регионального - 1 - федерального уровня –1 - ДОУ - 2	6 б
		Оказание коррекционной помощи в объеме, превышающем норму: ФНр – 2 ребенка; ФФНр – 1 ребенок	1б 1б
		Участие в организационно-педагогической деятельности учреждения (праздники, утренники, развлечения, конкурсы, квесты и др.)	1б за мероприятие
		Размещение авторских разработок в печатных изданиях	2б
		Создание и постоянное обновление предметно-развивающей среды в кабинетах	1б
		Наставничество: открытые занятия; консультативная помощь	2б 1б

		Участие в инновационной деятельности (внедрение технологий)	1б
		Своевременное и качественное ведение банка детей, охваченных различными видами контроля (ПМПК, ГПМПК)	2б
		Результативность учебно-коррекционной работы: Промежуточная диагностика; Итоговая диагностика	3б 6б
		Сопровождение детей по разработанному индивидуальному образовательному маршруту	2б
		Взаимодействие с семьями воспитанников (родительские собрания, подготовка семейной команды на конкурс)	Да/нет Да – 1 Нет-0
		Участие в независимых процедурах оценки качества образования, опросах, мониторингах, голосованиях.	Да- 1 б Нет – 0 б
		<b>Показатели качества</b>	
		Наличие первой и высшей квалификационной категории	Да/нет Да – 1 Нет-0
		Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб родителей. Если конфликт вышел за пределы ДОУ лишение баллов по всем показателям.	1б
		Наличие несчастных случаев с воспитанниками блока (1 раз в квартал)	снимается до 100%
<b>1.8.6. Учитель-логопед коррекционной группы</b>			
		<b>Показатели интенсивности</b>	
		Обеспечение доступности и открытости информации об организации через наличие на официальном сайте информации	Да/нет Да – 1 нет – 0
		Наличие публикации на Интернет-порталах	Да/нет Да – 1 нет – 0
		Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, методических объединениях, семинарах, конференциях различного уровня: федеральный уровень - 1 региональный уровень - 1 муниципальный уровень - 2 уровень ДОУ – 1	5 б
		Наличие победителей и призеров в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального, федерального уровня: Федеральный уровень -1 региональный уровень - 1 муниципальный уровень - 3 уровень ДОУ – 2	7б
		Наличие обучающихся-победителей и призеров конкурсов, смотров, фестивалей, соревнований, выставок: - муниципального-3 - регионального - 1 - федерального уровня –1 - ДОУ - 2	6 б
		Участие в организационно-педагогической деятельности учреждения (праздники, утренники, развлечения, конкурсы, квесты	1б за мероприятие

		и др.)	
		Разработка целевой программы по созданию ПРС в группе	16
		Создание и постоянное обновление предметно-развивающей среды в кабинетах	16
		Размещение авторских разработок в печатных изданиях	26
		Наставничество: открытые занятия; консультативная помощь	26 16
		Сопровождение детей по разработанному индивидуальному образовательному маршруту	26
		Динамичное преобразование пространства группы, участка	16
		Организация и проведение коллективных проектов группы	16
		Участие в независимых процедурах оценки качества образования, опросах, мониторингах, голосованиях.	Да/нет Да – 1 (100 % участие) Нет-0
		Взаимодействие с семьями воспитанников (родительские собрания, подготовка семейной команды на конкурс)	Да/нет Да – 1 Нет -0
		Результативность учебно-коррекционной работы (+динамика): Промежуточная диагностика; Итоговая диагностика	26 46
		Участие в инновационной деятельности (внедрение технологий)	16
		Организация работы регулярно обновляемого личного сайта (не реже 2х раз в месяц), Сайта(блога) группы	16 16
		<b>Показатели качества</b>	
		Наличие первой и высшей квалификационной категории	Да/нет Да – 1 Нет-0
		Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб родителей. Если конфликт вышел за пределы ДООу лишение баллов по всем показателям.	16
		Наличие несчастных случаев с воспитанниками блока (1 раз в квартал)	снимается до 100%
1.8.7.	Педагог-психолога	<b>Показатели качества</b>	
		Оказание коррекционно-развивающей и консультативной помощи в объёме, превышающем норму	1 б
		Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	1 б
		Эффективная работа по разрешению конфликтных ситуаций	1 б (по факту)
		Выполнение деятельности, несвойственной профессиональному функционалу (помощь в поведении режимных моментов, сопровождение в театр, на репетиции, в кружки, секции)	1 б
		Сопровождение воспитанника (-ов) с	1 б

		особенностями поведения и развития (по запросу администрации, педагогов)	
		Наставничество: открытые занятия консультативная помощь	2 б 1 б
		Участие в культурно-массовых мероприятиях ОО (праздники, утренники, развлечения, конкурсы, квесты и др.)	1 б (за одно мероприятие)
		Участие в независимых процедурах оценки качества образования, опросах, мониторингах, голосованиях.	Да/нет Да – 1 Нет-0
		Оказание дополнительных образовательных услуг (за 1 кружок)	1 б
		Участие в организации и проведении массовых мероприятий муниципального уровня для обучающихся других ОО	Да/нет Да –2 Нет - 0
		Посещение стажировочных площадок в качестве слушателя	1 б
		Участие в инновационной деятельности (внедрение технологий)	1б
		Обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта через открытые занятия, мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах и т.д.	3 б
		Публикация собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, пособий, статей на сайте ДОУ, отдела образования, других интернет-площадках	1 б
		Размещение авторских разработок в печатных изданиях	2 б
		Организация работы регулярно обновляемого сайта (не реже 2-х раз в месяц)	1 б
		Создание и постоянное обновление предметно-развивающей среды в кабинете	1 б
		Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства, методических объединениях, семинарах, конференциях различного уровня: федеральный уровень - 1 региональный уровень - 1 муниципальный уровень - 2 уровень ДОУ – 1	5б
		Наличие победителей и призеров в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального, федерального уровня: Федеральный уровень -1 региональный уровень - 1 муниципальный уровень - 3 уровень ДОУ – 2	7б
		Наличие обучающихся-победителей и призеров конкурсов, смотров, фестивалей, соревнований, выставок: - муниципального-3 - регионального - 1 - федерального уровня –1 - ДОУ - 2	6б
		Взаимодействие с семьями воспитанников (родительские собрания, подготовка семейной команды на конкурс)	Да/нет Да – 1 Нет -0

		<b>Показатели качества</b>	
		Наличие первой и высшей квалификационной категории	Да/нет Да – 1 Нет-0
		Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб родителей. Если конфликт вышел за пределы ДООу лишение баллов по всем показателям.	1б
		Наличие несчастных случаев с воспитанниками блока (1 раз в квартал)	снимается до 100%
<b>1.8.8. Главный бухгалтер</b>			
		<b>показатели интенсивности</b>	
		Архивация бухгалтерских документов	Да – 1 Нет – 0
		Результативность и эффективность выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ)	Да – 1 Нет – 0
		Участие в функционировании системы государственно-общественного управления в ДООу	Да-1 Нет-0
		Работа на сайтах: bus.gov.ru, гос.закупки, официальном сайте ДС, других интернет-сайтах связанных с деятельностью доу	Да-1б Нет-0
		Оперативное, своевременное и качественное реагирование на предоставление внеплановой, срочной информации по запросам вышестоящих организаций (письма, телефонограммы и т.п.)	Соблюдено 1б Не соблюдено 0б
		Соответствие деятельности организации требованиям законодательства в сфере образования. Отсутствие нарушений по результатам проверок, ревизий контролирующими органами	Да -1 Нет – 0
		Обеспечение равномерного освоения бюджетных средств, в текущем году	Да -1 Нет – 0
		Своевременное использование бюджетных средств, в рамках целевых и иных субсидий	Да -1б Нет – 0б
		Отсутствие случаев несвоевременной сдачи отчётности, задолженности	Да – 1. Нет – «минус 1
		Достижение установленного приказом УО уровня средней заработной платы педагогов в текущем году	Да -1 Нет – 0
		<b>Показатели качества</b>	
		Соответствие деятельности сотрудника требованиям законодательства в сфере образования. Отсутствие нарушений, замечаний выявленных контролирующими органами	Да -1 Нет – 0
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, администрации, коллег, нарушений трудовой дисциплины	Да - 1 Нет - «минус 1»
<b>1.8.9. Бухгалтера по расчету заработной платы ведущего бухгалтера, ведущего экономиста</b>			
		<b>Показатели интенсивности</b>	
		Архивация бухгалтерских документов	Да – 1 Нет – 0
		Результативность и эффективность выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг(	Да – 2 Нет – 0

		выполнение работ)	
		Участие в функционировании системы государственно-общественного управления в ДОУ	Да-1 Нет-0
		Работа на сайтах: bus.gov.ru, гос. закупки ,официальном сайте ДС, других интернет-сайтах связанных с деятельностью доу	Да-1 бал за сайт Нет-0
		Отсутствие случаев несвоевременной сдачи отчётности, задолженности	Да – 2 Нет –«минус 2»
		Достижение установленного приказом УО уровня средней заработной платы педагогов в текущем году	Да -1 Нет – 0
		Своевременное использование бюджетных средств, в рамках целевых и иных субсидий	Да -1б Нет – 0б
		Эффективный расчет заказов продуктов согласно количеству питающихся	Да -3б Нет – 0б
		Формирование пакетов документов в период отчисления и зачисления воспитанников	Да -3б Нет – 0б
		<b>Показатели качества</b>	
		Соответствие деятельности сотрудника требованиям законодательства в сфере образования. Отсутствие нарушений, замечаний выявленных контролирующими органами	Да -1 Нет – 0
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, администрации, коллег, нарушений трудовой дисциплины	Да - 1 Нет - «минус 1»
		Отсутствие замечаний при проведении ревизионных проверок, в актах и предписаниях	Соблюдено 1б Не соблюдено 0б
<b>1.8.10. Специалиста по кадрам, секретарь, ведущий специалист по охране труда</b>			
		<b>Показатели интенсивности</b>	
		Оперативное, своевременное и качественное реагирование на предоставление внеплановой, срочной информации по запросам вышестоящих организаций (письма, телефонограммы и т.п.)	соблюдено 2б не соблюдено 0б
		Формирование архива документов (соблюдение технологии, правильность оформления и хранения документов)	Да – 1 Нет – 0
		Повышение уровня квалификации (посещение семинаров по направлению деятельности)	Да-2 Нет-0
		Работа на сайтах: bus.gov.ru, гос. закупки, официальном сайте ДС, СГО, Е-услуги и других интернет- сайтах связанных с деятельностью доу	Да-3 Нет-0
		Участие в разработке нормативных документов ДОУ, подготовке отчётов	1б
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, озеленение и т.п.)	соблюдено 1б не соблюдено 0б

		Обновление содержания информационных стендов	16
		<b>Показатели качества</b>	
		Отсутствие нарушений по результатам ревизий, проверок деятельности учреждения	26
		Формирование и своевременное представление достоверной информации о деятельности учреждения. Укрепление финансовой дисциплины	соблюдено 16 не соблюдено 06
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, озеленение и т.п.)	соблюдено 16 не соблюдено 06
1.8.11. Младший воспитатель			
		<b>Показатели интенсивности</b>	
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, озеленение и т.п.)	Соблюдено 16 Не соблюдено 06
		Посещаемость детского сада	более 100% - 2 100% -1 Менее 100% - 0
		Заболееваемость детей в ДОУ ниже городского уровня	Ниже 2,5 в квартал – 1, Выше 2,5 – 0
		Наставничество	Да – 2 Нет – 0
		Участие в изготовлении наглядного и раздаточного материала	Да-1 Нет-0
		Участие в проведении праздников, мероприятий ДОУ	Да-1 Нет-0
		<b>Показатели качества</b>	
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих лиц за содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН	16
		Отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб родителей. Если конфликт вышел за пределы ДОУ лишение баллов по всем показателям.	16
		Наличие несчастных случаев с воспитанниками блока (1 раз в квартал)	снимается до 100%
1.8.12. Заведующий производством, повар			
		<b>Показатели интенсивности</b>	
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, озеленение и т.п.)	соблюдено 16 не соблюдено 06
		Приготовление индивидуальных блюд (аллергопатологии)	26
		Приготовление протёртых блюд для детей раннего возраста	26
		Наставничество	Да – 2 Нет – 0
		<b>Показатели качества</b>	
		Соответствие деятельности сотрудника требованиям законодательства в сфере образования. Отсутствие нарушений, замечаний выявленных контролирующими органами	Да -1 Нет – 0
		Обеспечение сохранности технологического оборудования	26

		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, администрации, коллег, нарушений трудовой дисциплины	Да - 1 Нет - «минус 1»
1.8.13. Рабочий по комплексному обслуживанию здания, подсобный рабочий, дворник, грузчик			
		<b>Показатели интенсивности</b>	
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, озеленение и т.п.)	Да -2 Нет – 0
		Наставничество	Да – 2 Нет – 0
		Покраска построек на участках (оборудования)	16
		Помощь в подготовке учреждения к мероприятиям учреждения	16
		Своевременная расчистка от снега путей эвакуации и подходов к ним	26
		Эффективность взаимодействия с кладовщиком, заведующими хозяйством	16
		Своевременное устранений технических неполадок в помещениях (пищеблока, прачечного отделения, группах, служебных помещениях)	26
		Контроль за вывозом мусора, очищением мусорных баков	16
		Промывка мусорных баков в теплый период года	26
		<b>Показатели качества</b>	
		Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени подведомственной территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	16
		Своевременное обеспечение доступа родителей и сотрудников ДОУ, в т.ч. освобождение от снега подъездных путей в зимнее время	16
		Соответствие деятельности сотрудника требованиям законодательства в сфере образования. Отсутствие нарушений, замечаний выявленных контролирующими органами	Да -1 Нет – 0
1.8.14. Кладовщик			
		<b>Показатели интенсивности</b>	
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, озеленение и т.п.)	Да -2 Нет – 0
		Наставничество	Да – 2 Нет – 0
		Эффективный расчет заказов продуктов согласно количеству питающихся	36
		Помощь в подготовке мероприятий учреждения	16
		Обеспечение сохранности имущества доу	Да -1 Нет- «минус 1»
		<b>Показатели качества</b>	
		Соответствие деятельности сотрудника требованиям законодательства в сфере образования. Отсутствие нарушений, замечаний выявленных контролирующими	Да -1 Нет – 0



		органами	
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих лиц за содержание помещений в соответствии с требованиями СанПин	Да-0 Нет -2
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, администрации, коллег, нарушений трудовой дисциплины	Да - 1 Нет - «минус 1»
1.8.15. Машинист по стирке и ремонту спецодежды, швея, кастелянша, уборщик служебных помещений, садовник			
		<b>Показатели интенсивности</b>	
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, озеленение и т.п.)	Да -2 Нет – 0
		Наставничество	Да – 2 Нет – 0
		Участие в режимных моментах групп	16
		Эффективность взаимодействия с кастеляншей, заведующими хозяйством	16
		<b>Показатели качества</b>	
		Соответствие деятельности сотрудника требованиям законодательства в сфере образования. Отсутствие нарушений, замечаний выявленных контролирующими органами	Да -1 Нет – 0
		Обеспечение сохранности технологического оборудования	26
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, администрации, коллег, нарушений трудовой дисциплины	Да - 1 Нет - «минус 1»
1.8.16. Заведующий хозяйством			
		<b>Показатели интенсивности</b>	
		Помощь в проведении режимных моментов на группах	16
		Выполнение погрузочно-разгрузочных работ	16
		Эффективное взаимодействие с бухгалтерией	16
		Организация стажировки обслуживающего персонала	16
		Оперативное реагирования на внештатные ситуации	16
		Привлечение родителей, шефов, спонсоров к укреплению и развитию материально-технической базы ДОУ	16
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, озеленение и т.п.)	Да -2 Нет – 0
		Наставничество	Да – 2 Нет – 0
		Обеспечение сохранности имущества доу	Да -2 Нет- «минус 1»
		<b>Показатели качества</b>	
		Соответствие деятельности сотрудника требованиям законодательства в сфере образования. Отсутствие нарушений, замечаний выявленных контролирующими органами	Да -1 Нет – 0

		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, администрации, коллег, нарушений трудовой дисциплины	Да - 1 Нет - «минус 1»
1.8.17. Сторож			
		<b>Показатели интенсивности</b>	
		Своевременное обеспечение доступа родителей и сотрудников ДОУ, в т.ч. освобождение от листвы или снега территории и подъездных путей	Да - 2 Нет - 0
		Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, озеленение и т.п.)	Да - 2 Нет - 0
		Наставничество	Да - 2 Нет - 0
		Соответствие деятельности сотрудника требованиям законодательства в сфере образования. Отсутствие нарушений, замечаний выявленных контролирующими органами	Да - 2 Нет - 0
		Обеспечение сохранности имущества доу	Да - 1 Нет - «минус 1»
		Проверка тревожных кнопок	Да - 1
		<b>Показатели качества</b>	
		Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени подведомственной территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	16
		Обязательный приём-сдача смены, обход здания изнутри и снаружи каждые 2 часа с обязательной фиксацией в журнале всех нарушений и информированием сдающего/принимающего смену сторожа	16
1.8.18. Калькулятор			
		<b>Показатели интенсивности</b>	
		Участие в мероприятиях образовательной деятельности	16
		Своевременное отчетность по количеству питающихся для заявки на продукты (убавить или прибавить)	16
		Правильное оформление изменений в примерном меню блюд	16
		Контроль за нормой питания на 1 ребенка в граммах и рублях	16
		<b>Показатели качества</b>	
		Соответствие деятельности сотрудника требованиям законодательства в сфере образования. Отсутствие нарушений, замечаний выявленных контролирующими органами	Да - 1 Нет - 0
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, администрации, коллег, нарушений трудовой дисциплины	Да - 1 Нет - «минус 1»
2	Премияльные выплаты по итогам работы		
2.1	По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	За личный вклад в эффективность работы учреждения	до 600
2.2	К праздничным и юбилейным датам (50 лет и каждые последующие 5 лет),	За добросовестный и безупречный труд, при стаже работы в муниципальных	

	в связи с выходом на пенсию	<p>дошкольных образовательных учреждениях до 10 лет 10-20 лет свыше 20 лет</p> <p>За добросовестный и безупречный труд, при стаже работы в данном муниципальном учреждении до 10 лет 10-20 лет свыше 20 лет</p>	<p>2000 рублей 3000 рублей 4000 рублей</p> <p>2500 рублей 3000 рублей 4500 рублей</p>
3.	Иные выплаты стимулирующего характера		
3.1.	За стаж работы	<p>От 1 года до 5 лет От 5 лет до 10 лет От 10 лет до 15 лет Свыше 15 лет</p>	<p>250 рублей 400 рублей 550 рублей 700 рублей</p>
3.2.	За наличие квалификационной категории	<p>1 категория Высшая категория</p>	<p>1200 рублей 2000 рублей</p>