

ПРИНЯТО

На Общем собрании

Протокол от № 3 «01».04.2021

УТВЕРЖДЕНО

Приказ № 46/1 от «01».04.2021

Заведующий МДОУ № 118

 М.М. Бордюгова



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию № 118

1. Общие положения

1.1. Положение разработано в соответствии Постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 25 марта 2021 № 495-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Комсомольска-на-Амуре».

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно-речевому развитию детей № 118 (далее МДОУ).

1.3. Положение включает в себя:

- размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностей работников;

- размеры повышающих коэффициентов;
- особенности оплаты труда педагогических работников;
- условия оплаты труда руководителя, его заместителей;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат;
- порядок выплаты материальной помощи.

Педагогическим работникам, осуществляющим — педагогическую деятельность устанавливаются ставки заработной платы.

1.4. Фонд оплаты труда работников МДОУ формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из местного бюджета, субвенций из краевого бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда работников в порядке и размерах, установленных утвержденными локальными нормативными актами учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (далее по тексту - минимальный размер оплаты труда).

1.6. Заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. На время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым договором сохраняется место работы, допускается оформление срочного трудового договора в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда работников включает размеры окладов (должностных — окладов), размеры — повышающих коэффициентов, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2. Руководитель приказом по МДОУ:

2.2.1. Устанавливает работнику:

- размер оклада (должностного оклада), ставке заработной платы;

2.2.2. Принимает решение о выплате работнику:

- повышающих коэффициентов;

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работникам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей (профессий) к соответствующим ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

Наименования должностей (профессий), подлежащих дифференциации на основе перечисленных приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, включаются в штатное расписание учреждения с учетом уставных целей, а также наименований должностей (профессий), содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работнику учреждения устанавливаются в соответствии с размерами минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ, утвержденными приложением № 1 к настоящему Положению, и нормами часов педагогической работы в неделю, установленными уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2.5. Руководителем может быть принято решение о выплате следующих повышающих коэффициентов:

- за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград;
- за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе);
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент молодому специалисту <*>.

<*> Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, и впервые приступивший к работе на педагогической должности в год окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.6. Повышающие коэффициенты, перечисленные в пункте 2.5 настоящего Положения, устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

2.7. Размер выплаты по каждому повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер повышающего коэффициента.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплаты по повышающим коэффициентам суммируются по каждому из оснований.

2.8. Размеры повышающих коэффициентов за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград, устанавливаемых работникам учреждения, приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

1) при присвоении ученого звания - со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении ученого звания;

2) при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания, награждения государственной, ведомственной наградой.

Выплата за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград производится на основании заявления работника учреждения об установлении ему соответствующей выплаты и документов, подтверждающих присвоение ему ученого звания, государственной (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственной награды, с учетом сроков, указанных в подпунктах 1, 2 настоящего пункта.

При наступлении у работника права на выплату за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплаты за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград осуществляются по окончании указанных периодов.

При наличии у работника двух или более государственных и (или)

ведомственных наград выплата по повышающим коэффициентам производится по одному из оснований.

2.9. При принятии решения об установлении выплаты за наличие государственной (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственной награды учитывается следующее:

- к государственным наградам относятся звания, ордена, медали и почетные звания за заслуги в отрасли «Образование», включенные в государственную наградную систему Российской Федерации, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации».

- к ведомственным наградам относятся награды:

- 1) учрежденные Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в соответствии с перечнем и положениями, утвержденными Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 августа 2020 г. № 1020 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации»;

- 2) учрежденные Министерством просвещения Российской Федерации в соответствии с перечнем и положениями, утвержденными Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 09 января 2019 г. № 1 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»;

- 3) почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, а также нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования».

2.10. Размеры повышающего коэффициента за специфику приведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.11. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности или важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение о размере персонального повышающего коэффициента принимается персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и утверждается приказом руководителя.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента составляет до 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

2.12. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 12-па «Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждениях города

Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке установления компенсационных выплат в этих учреждениях».

2.13. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке установления стимулирующих выплат в этих учреждениях».

2.14. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.15. Условия оплаты труда работников устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников.

3. Особенности оплаты труда педагогических работников

3.1. Наименования должностей педагогических работников дифференцируются в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.2. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента молодому специалисту составляет 0,35 ставки заработной платы работника.

Повышающий коэффициент молодому специалисту начисляется с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами не более трех лет со дня трудоустройства.

3.3. Выплаты за специфику работы, персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент молодому специалисту, квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, государственных и ведомственных наград начисляются педагогическим работникам учреждения с учетом установленной им учебной нагрузки.

3.4. Оплата труда педагогических работников учреждения, осуществляющих педагогическую деятельность, производится исходя из учебной нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы (далее - учебная нагрузка), устанавливается уполномоченным Правительством Российской

Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Учебная нагрузка педагогических работников включает воспитательную работу, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

3.5. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки (количества часов преподавательской работы) в течение учебного года и о необходимости выполнения другой педагогической работы не позднее чем за два месяца.

3.6. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения педагогических работников, отсутствующих по болезни или другим причинам, которое продолжается не свыше двух месяцев.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера базового оклада по соответствующей ПКГ на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, установленной для соответствующего педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей.

4.1. Зарплата руководителя муниципального образовательного учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Размеры должностного оклада и повышающих коэффициентов руководителю муниципального образовательного учреждения устанавливаются главой города Комсомольска-на-Амуре.

Размер должностного оклада руководителю муниципального образовательного учреждения определяется в зависимости от объемных показателей, учитывающих масштабы управления, особенности деятельности и значимости учреждения.

4.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

4.4. Повышающие коэффициенты, перечисленные в пункте 2.5. настоящего Положения, заместителям руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения в порядке, предусмотренном данным Положением.

Размеры повышающих коэффициентов заместителям руководителя устанавливаются приказами по учреждению.

4.5. Компенсационные выплаты руководителю и его заместителям устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 12-па, в порядке и размерах, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения.

Размер компенсационных выплат руководителю устанавливается распорядительным актом главы города Комсомольска-на-Амуре.

Размер компенсационных выплат заместителям руководителя устанавливаются приказами по учреждению.

4.6. Стимулирующие выплаты руководителю и его заместителям устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке установления стимулирующих выплат в этих учреждениях».

4.6.1. Руководителю и заместителям руководителя к окладу (должностному окладу) устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звание «заслуженный», «народный»;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.6.2. Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, ученую степень, звание «заслуженный», «народный», устанавливаемых работникам учреждения, приведены в приложении № 5 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- 2) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- 3) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук;
- 4) при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания.

Выплата за квалификационную категорию и за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» производится на основании заявления

работника учреждения об установлении ему соответствующей выплаты и документов, подтверждающих присвоение ему квалификационной категории, ученой степени, звания «заслуженный», «народный», с учетом сроков, указанных в подпунктах 1, 2, 3, 4 настоящего пункта.

При наступлении у работника права на выплату за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» осуществляются по окончании указанных периодов.

4.6.3. Установление выплаты за наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности, производится в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации».

4.6.4. Условия установления выплат за качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы руководителю, в том числе критерии и показатели оценки результативности и качества его трудовой деятельности, утверждаются муниципальным правовым актом администрации города Комсомольска-на-Амуре.

4.6.5. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

4.7. Стимулирующие выплаты руководителю, его заместителям устанавливаются в пределах ассигнований, выделенных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, в зависимости от эффективности деятельности муниципального образовательного учреждения.

4.8. Размеры стимулирующих выплат руководителю устанавливаются приказами руководителя Управления образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края.

Размеры стимулирующих выплат заместителям руководителя учреждения устанавливаются приказами по учреждению.

4.9. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем определяется главным распорядителем бюджетных средств, а для других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) руководителем.

Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

4.10. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их

заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений устанавливается в кратности от 1 до 4.

5. Порядок осуществления компенсационных выплат

5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителем в процентах к окладам (должностным окладам) работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, настоящим Положением.

5.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в повышенном размере по сравнению с оплатой труда в нормальных условиях труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада) работника.

Руководители должны принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплачиваются с учетом результатов специальной оценки условий труда, которая проводится с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных.

5.3. Конкретный размер компенсационных выплат работников, оплата труда которых повышается в связи с наличием в их работе вредных и (или) опасных для здоровья условий труда устанавливается руководителем с учетом мнения представительного органа работников.

5.4. Компенсационные выплаты, связанные с применением районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера:

5.4.1. К заработной плате работников применяется районный коэффициент - 1,5.

5.4.2. К заработной плате работников выплачиваются процентные надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах и порядке, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края.

5.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), работе в ночное время, за работу в

выходные и нерабочие праздничные дни в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:

5.5.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты работнику устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

Общий размер средств, предназначенных для осуществления работнику доплат за совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, не должен превышать 50 процентов должностного оклада отсутствующего работника (вакансии), а в остальных случаях размер средств, предназначенных для осуществления работнику доплат, может составлять до 50 процентов размера средств, предназначенных на выплату его оклада (должностного оклада).

Выполнение работ при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы может осуществляться по одной должности (вакансии).

5.5.2. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной законодательством Российской Федерации для соответствующей категории работников.

5.5.3. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата труда за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в следующем порядке:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной части оклада (должностного оклада) за час работы сверх оклада

(должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части оклада (должностного оклада) за час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. Размер компенсационных выплат работнику устанавливается приказом руководителя с учетом условий труда работника.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовом договоре работника.

5.7. Компенсационные выплаты осуществляются в пределах ассигнований, выделенных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда работников учреждения.

6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

6.1. Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников учреждения к высокой результативности и качеству труда.

6.2. В соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в учреждении, устанавливается следующий перечень видов стимулирующих выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звание «заслуженный», «народный»;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.2.1. Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, ученую степень, звание «заслуженный», «народный», устанавливаемых работникам учреждения, приведены в приложении № 5 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;

2) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;

3) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора

наук;

4) при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания.

Выплата за квалификационную категорию и за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» производится на основании заявления работника учреждения об установлении ему соответствующей выплаты и документов, подтверждающих присвоение ему квалификационной категории, ученой степени, звания «заслуженный», «народный», с учетом сроков, указанных в подпунктах 1, 2, 3, 4 настоящего пункта.

При наступлении у работника права на выплату за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» осуществляются по окончании указанных периодов.

6.2.2. Установление выплаты за наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности, производится в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации».

6.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику учреждения с учетом разработанных в учреждении критериев, позволяющих оценить качество трудовой деятельности каждого работника (далее - критерии).

Критерии должны отвечать уставным задачам и основным показателям оценки эффективности деятельности учреждения.

6.4. Условия и порядок начисления стимулирующих выплат, в том числе критерии, утверждаются локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников.

6.5. Результативность и качество трудовой деятельности работника оцениваются исходя из качественных и количественных критериев каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых производятся стимулирующие выплаты.

6.6. Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях системы образования выплачивается работнику учреждения в порядке, приведенном в приложении № 6 к настоящему Примерному положению.

6.7. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в размере не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения ежемесячно, либо за квартал, за год работы.

6.8. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в

абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Стимулирующие выплаты, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

6.9. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия.

Состав Комиссии и её полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Состав Комиссии не может быть менее пяти человек.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о Комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Комиссия предлагает на рассмотрение руководителя учреждения список работников, являющихся получателями стимулирующих выплат за отчетный период, и размер указанных выплат.

Предложение Комиссии утверждается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава Комиссии и оформляется протоколом о назначении стимулирующих выплат.

На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

6.10. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

7. Условия выплаты материальной помощи

7.1. Из фонда оплаты труда к ежегодному оплачиваемому отпуску работнику по его письменному заявлению, поданному не позднее 31 декабря текущего года, выплачивается материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

Выплата материальной помощи осуществляется по основной профессии (должности).

Размер материальной помощи определяется в соответствии с размером оклада (должностного оклада) работника на дату издания приказа о выплате материальной помощи.

Материальная помощь в текущем календарном году выплачивается только за текущий календарный год.

Работнику принятому в текущем календарном году и использующему право на ежегодный оплачиваемый отпуск, материальная помощь к отпуску выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем календарном году.

7.2. Работнику, отработавшему в МДОУ полный календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она выплачивается в конце текущего года.

Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в муниципальном образовательном учреждении не менее шести месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

7.3. При замещении вакантной должности в течение шести и более месяцев выплата материальной помощи производится из расчета оклада (должностного оклада) по замещаемой должности, при условии использования права на ежегодный оплачиваемый отпуск в текущем календарном году (не менее 14 дней)

7.4. При увольнении за исключением случаев за виновные действия (пункты 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), работнику не использовавшему право на выплату материальной помощи в текущем календарном году, выплачивается материальная помощь пропорционально отработанному времени при выполнении следующих условий:

- работник проработал в учреждении 6 и более месяцев,
- работник воспользовался правом на ежегодный оплачиваемый отпуск в текущем календарном году (не менее 14 дней).

При увольнении работника, получившего в течение года материальную помощь в соответствии с данным разделом в полном размере, перерасчет и удержание материальной помощи не производится.

7.5. Работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком) материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периоды нахождения в указанных отпусках.

7.6. На выплату материальной помощи в фонде оплаты труда МДОУ на соответствующий финансовый год предусматриваются средства по всем должностям, предусмотренным штатным расписанием; в размере одного оклада (должностного оклада) работника

8. Заключительные положения

8.1. Настоящим Примерным положением определяется перечень должностей (профессий), относимых к основному персоналу (персоналу, непосредственно участвующему в оказании муниципальных услуг) (далее - Перечень основного персонала). Перечень основного персонала приведен в приложении № 6 к настоящему Положению.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению
об оплате труда работников
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
детский сад общеразвивающего вида
№ 118

РАЗМЕРЫ

минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным
квалификационным группам должностей

работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада
общеразвивающего вида № 118

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы руб.
1	2	3
1.	<i>Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008г. № 216н</i>	
1.1.	Профессионально квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	1 квалификационный уровень (Младший воспитатель)	4565
1.2.	Профессионально квалификационная группа должностей педагогических работников	
	1 квалификационный уровень (Музыкальный руководитель)	7058
	1 квалификационный уровень (Инструктор по физической культуре)	7058
	3 квалификационный уровень (Воспитатель)	8025
	3 квалификационный уровень (Педагог-психолог)	8025
2	<i>Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008г. №247н</i>	
	Профессионально квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень (Делопроизводитель)	3280
	Профессионально квалификационная группа	

	«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
	2 квалификационный уровень (Заведующий хозяйством)	4707
	3 квалификационный уровень (Шеф-повар)	5134
	Профессионально квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
	1 квалификационный уровень (Специалист по закупкам)	4992
3	<i>Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008г. №248н</i>	
	Профессионально квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
	1 квалификационный уровень (Повар)	3352
	Профессионально квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень (Дворник)	2853
	1 квалификационный уровень (Сторож)	2853
	1 квалификационный уровень (Кухонный рабочий (подсобный))	2853
	1 квалификационный уровень (Кастелянша)	2853
	1 квалификационный уровень (Оператор стиральных машин)	2853
	1 квалификационный уровень (Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования (слесарь-электромонтер))	2853
	1 квалификационный уровень (Кладовщик)	2853
	1 квалификационный уровень (Уборщик служебных помещений)	2853
	1 квалификационный уровень (Сторож (вахтер))	2853

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению
об оплате труда работников
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
детский сад общеразвивающего
вида № 118

РАЗМЕРЫ

повышающего коэффициента за наличие ученого звания, государственных и
ведомственных наград

№п /п	Основание для установления повышающего коэффициента	Руководитель учреждения, его заместители	Педагогические работники
1	2	3	4
1.	При наличии ученого звания «доцент»	0,10	0,10
2.	При наличии ученого звания «профессор»	0,20	0,20
3.	При наличии: - государственной награды (за исключением звания «заслуженный», «народный») - ведомственной награды	0,20 0,10	0,20 0,10

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению
об оплате труда работников
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
детский сад общеразвивающего
вида № 118

РАЗМЕР
повышающего коэффициента за специфику работы
в отдельном учреждении (отделении, группе)

№п /п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1	За работу в специальных (коррекционных) группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья:	
	- педагогическим работникам, непосредственно участвующим в организации образовательного процесса;	0,2
	- младшим воспитателям дошкольных учреждений	0,15

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению
об оплате труда работников
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
детский сад общеразвивающего
вида № 118

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

деятельности муниципальных образовательных учреждений и порядок
отнесения их к группам по оплате труда руководителей

I. Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных учреждений

1.1. К объемным показателям деятельности муниципальных образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства муниципальным образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности каждого муниципального образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

N п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в муниципальных образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0.3
2.	Количество групп в дошкольных муниципальных учреждениях	из расчета на группу	10
3.	Количество работников в муниципальном образовательном учреждении	- за каждого работника;	1
		- дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию;	0.5
		высшую квалификационную категорию;	1
4	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гос. обеспечением в	из расчета:	0.5

	муниципальных образовательных учреждений		
		за каждого дополнительно	-
5	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
6.1.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе игровых площадок	за каждый вид	до 3
7	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой, логопунктов, музеев	за каждый вид	до 15
8	Наличие: - автотранспортных средств; - иной учебной техники, применяемой в образовательном процессе	за каждую единицу	до 20
9	Наличие учебной техники (лингвфонные кабинеты, интерактивные доски)	за каждую единицу	до 50
10	Наличие оборудованных и используемых в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
11	Наличие в муниципальных образовательных учреждениях (группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития [кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида]	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

1.3. Группы по оплате труда руководителей.

№ п/п	Сумма баллов	Группа к которой муниципальное образовательное учреждение относится
1	501 и более	I группа
2	351-500	II группа
3	201 -350	III группа
4	200 и менее	IV группа

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению
об оплате труда работников
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
детский сад общеразвивающего
вида № 118

РАЗМЕРЫ

выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за
квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный»,
«народный» в процентах

№ п/п	Основание для установления выплаты	Руководитель учреждения, его заместители	Педагогиче ские работники
1	2	3	4
1.	При наличии высшей квалификационной категории	10	75
2.	При наличии первой квалификационной категории	-	15
3.	При наличии ученой степени кандидата наук	10	10
4.	При наличии ученой степени доктора наук	20	20
5.	При наличии почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности	20	20

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению
об оплате труда работников
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
детский сад общеразвивающего
вида № 118

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении ежемесячных надбавок
за непрерывный стаж работы в учреждениях
системы образования

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения и выплаты ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования работникам муниципальных образовательных учреждений города Комсомольск-на-Амуре (далее по тексту - работники).

1.2. Выплата ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования производится в зависимости от периода непрерывной работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.2.1. Работникам, относящимся к категории административно-управленческого персонала (кроме заместителей по административно-хозяйственной части), при стаже непрерывной работы:

- до 3 лет - 10 процентов;
- от 3 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 30 процентов;
- свыше 10 лет - 35 процентов.

1.2.2. Педагогическим работникам (кроме учителей I - IV классов) при стаже непрерывной работы:

- до 2 лет - 15 процентов;
- от 2 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 25 процентов;
- свыше 10 лет - 35 процентов.

1.2.3. Другим работникам (включая заместителей по административно-хозяйственной части) при стаже непрерывной работы:

- до 5 лет - 10 процентов;
- от 5 до 10 лет - 15 процентов;
- от 10 до 15 лет - 20 процентов;
- свыше 15 лет - 30 процентов.

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам

учреждения осуществляется за счет средств краевого и местного бюджетов.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

2.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, засчитывается время непрерывной работы в:

- дошкольных образовательных организациях;
- общеобразовательных организациях;
- профессиональных образовательных организациях;
- образовательных организациях высшего образования;
- организациях дополнительного образования;
- организациях дополнительного профессионального образования;
- организациях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;
- Муниципальном казенном учреждении «Информационно-методический центр г. Комсомольска-на-Амуре».

Педагогическим работникам также засчитывается в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;
- время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках Министерства внутренних дел, в войсках и органах безопасности) при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность.

2.2. В стаж непрерывной работы включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;
- время нахождения в дополнительном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.3. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, сохраняется при поступлении на работу в учреждение образования в следующих случаях:

2.3.1. Не позднее трех недель:

- со дня увольнения по собственному желанию после 01 января 1993 года;

- со дня увольнения из образовательного учреждения вследствие перевода мужа (жены) на работу в другую местность, а также вследствие переезда в другую местность;

- со дня прекращения заболевания, препятствующего продолжению работы в учреждении образования или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

- со дня увольнения в связи с необходимостью ухода за больным членом семьи (при наличии медицинского заключения);

- избрания на должность, замещаемую по конкурсу.

2.3.2. Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения по собственному желанию до 01 января 1993 года;

- после научной и педагогической деятельности, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях образования;

- со дня восстановления способности инвалида к профессиональной деятельности, в случае если установление инвалидности вызвало увольнение из учреждения образования или перевод на другую работу.

2.3.3. Не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений образования после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

- после возвращения с работы в учреждениях образования Российской Федерации за границей или в качестве специалистов образования по оказанию помощи другим государствам, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях образования.

2.3.4. Не позднее трех месяцев:

- после окончания высшего, среднего специального учебного заведения, аспирантуры;

- в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы;

- при поступлении на работу в образовательное учреждение после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке).

2.3.5. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией (реорганизацией) учреждений образования, сокращением численности или штата работников.

2.3.6. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях образования:

- лицам, имеющим соответствующие документы и эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зоны радиоактивного загрязнения;
- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;
- пенсионерам, получающим государственную пенсию по старости, по инвалидности или за выслугу лет, независимо от места работы после выхода на пенсию;
- при расторжении трудового договора с работником, имеющим ребенка (в том числе усыновленного или находящегося под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет при условии поступления его на работу до достижения ребенком указанного возраста.

2.4. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу в муниципальное образовательное учреждение после расторжения на предыдущем месте работы трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за виновные действия).

2.5. Во всех случаях, когда при переходе на работу из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждение меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

2.6. Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в учреждениях образования, исчисляется год за год.

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

3.1. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, является трудовая книжка работника.

4. Порядок начисления и выплаты ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

4.1. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы устанавливается работнику руководителем учреждения по основному месту работы.

4.2. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается с момента возникновения у работника права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В случае, когда право на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы наступило в период пребывания работника в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата нового размера надбавки начинается после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

4.5. В случае увольнения работника ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы возлагается на руководителя учреждений.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Положению
об оплате труда работников
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
детский сад общеразвивающего
вида № 118

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей (профессий) работников
муниципальных бюджетных образовательных учреждений
города Комсомольска-на-Амуре, относимых
к основному персоналу

1. Муниципальные дошкольные образовательные учреждения:
- воспитатель
 - младший воспитатель;
 - педагог-психолог;
 - музыкальный руководитель;
 - инструктор по физической культуре;
 - заместитель заведующего по административно хозяйственной работе
 - заместитель заведующего по воспитательной и методической работе;
 - руководитель (заведующий) структурным подразделением;
 - шеф-повар;
 - повар.
-

к Порядку начисления размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам
МДОУ детского сада общеразвивающего вида № 118

Перечень критериев для установления стимулирующих выплат для работников категории : воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог МДОУ детского сада общеразвивающего вида № 118

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели эффективной деятельности	Период	Размер выплаты, %
1	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	количество проектов и степень их реализации	ежемесячно	до 5
2	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Прогнозирование развития воспитанников в различных видах деятельности	Одни раз в год – май	до 5
		Наличие системы мониторинга индивидуальных достижений воспитанников – «индивидуальных карт развития»	Один раз в полугодие – сентябрь, март	до 5
3	Динамика индивидуальных образовательных результатов	Увеличение числа воспитанников с высоким уровнем развития по итогам мониторинга планируемых результатов (50 и более % освоения программы на высоком уровне)	Одни раз в год – июнь	до 5
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	Доля родителей, положительно оценивающих деятельность педагога по результатам опроса (анкетирования) (96% удовлетворенности)	Одни раз в год – октябрь	до 5
		Наличие мероприятий, проводимых совместно с родителями	Ежемесячно	до 10
		Наличие положительных отзывов со стороны родителей	Ежемесячно	до 5
5	Участие и результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, досуговой деятельности и	Вовлечение воспитанников в совместные мероприятия (соревнования, досуги, конкурсы) (70 и более % от списочного)	Ежемесячно	до 5

	др.	состава)		
		Вовлечение воспитанников в совместные мероприятия (соревнования, досуги, конкурсы) на уровне города, края, страны (10 и более % от списочного состава)	Ежемесячно	до 15
6	Участие в коллективных педагогических проектах	Взаимодействие воспитателя с педагогами организации по реализации индивидуального развития каждого ребенка	На период реализации проекта	до 5
7	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Наличие «рабочей программы», планирование образовательного процесса в группе, позволяющего реализовать цель и задачи образовательной программы образовательной организации	Ежемесячно	до 5
8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, выполнение норм охраны труда	Реализация плана оздоровительной работы, использование нетрадиционных форм закаливания и оздоровления	Ежемесячно	до 5
		Низкий уровень заболеваемости если – 2 д\д. м.д. – 1,5 д\д. с.д. – 0,8 д\д.	Ежемесячно	до 5
		Отсутствие травм	Ежемесячно	до 5
9	Работа с детьми из социально неблагополучных семей и семей, находящихся в сложной жизненной ситуации	Наличие «Социального паспорта группы», диагностического комплекса по мониторингу проблем у детей из социально неблагополучных семей	Один раз в полугодие – октябрь, апрель	до 5
		Реализация совместно с органами профилактики мероприятий по предупреждению ухудшения ситуации воспитания детей	Ежемесячно	до 10
10	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Создание, руководство или участие в работе образовательной инфраструктуры (службы, центры, проблемные группы, клубы и др. на базе ДОУ, района, края);	На период работы	до 5
11	Методическая и инновационная	Выступления на педсовете,	Ежемесячно	до 10

	ятельности педагогического работника	методических объединениях с обобщенным опытом работы		
		Внедрение опыта педагога на уровне образовательной организации, района, края;	На период работы	до 5
		Наличие проведенных и положительно отрецензированных открытых занятий;	Ежемесячно	до 10
		Участие в конкурсах профессионального мастерства, в работе научно-практических конференций внутренних, отраслевых и других	Ежемесячно	до 10
12	Организация работы по наставничеству	Оказание педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	На период реализации плана работы	до 5

**Перечень критериев для установления стимулирующих выплат заместителя заведующего по ВМР за качество выполняемых работ МДОУ детского сада общеразвивающего вида
№ 118**

№ п/п	Наименование выплаты	Условия осуществле- ния выплаты	Размер выплаты ,%
1.	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части нарушения законодательства Российской Федерации	отсутствие	4
		наличие	0
2.	Реализация решений органа государственного-общественного управления, направленных на функционирование и развитие образовательной организации	решения реализованы	2
		решения не реализованы	0
3.	Участие представителей органа государственного-общественного управления в распределении стимулирующего фонда заработной платы	участвуют	2
		не участвуют	0
4.	Наличие сайта, соответствующего требованиям законодательства, его актуальность	наличие	10
		отсутствие	0
5.	Наличие оформленных уголков с нормативной правовой базой, его актуальность	наличие	10
		отсутствие	0
6.	Реализация требований распоряжения Правительства Российской Федерации от 17 декабря 2009 г. № 1993-р об оказании отдельных услуг в электронном виде	требования реализованы	5
		требования не реализованы	0
7.	Количество социокультурных проектов, реализуемых в образовательной организации, их динамика	2 и более	5
8.	Доля обучающихся (воспитанников), задействованных в социокультурных проектах	50% и более	5
9.	Оптимальная укомплектованность образовательной организации кадрами	100%	5
		90-99%	3
10.	Эффективная ротация педагогических кадров	ротация эффективна	10
		ротация не эффективна	0
11.	Соответствие квалификации работников образовательной организации занимаемым должностям	75-100%	5
		50-74%	3
12.	Доля педагогических работников, аттестованных на первую и высшую	20-30%	5
		5-19%	3

	квалификационную категорию		
13	Доля руководящих и педагогических работников, прошедших повышение квалификации в течение трёх лет	100%	5
14	Доля молодых специалистов со стажем работы в данной образовательной организации до трех лет	10% и более	2
		6-9%	1
15	Доля педагогических работников до 30 лет	15% и более	1
		14% и менее	0
16	Эффективность мероприятий, направленных на снижение показателя текучести молодых педагогов, и привлечение педагогов до 30 лет	мероприятия эффективны	1
		мероприятия не эффективны	0
17	Наличие системы работы по выявлению и развитию одаренных воспитанников, реализация индивидуальных программ	наличие	3
		отсутствие	0
18	Создание здоровьесберегающей среды. Эффективность системы работы по формированию у воспитанников мотивации к здоровому образу жизни. Снижение заболеваемости.	работа эффективна	7
		работа не эффективна	0
19	Оснащенность спортивных залов, спортивных площадок необходимым игровым и спортивным оборудованием и инвентарем, отвечающим современным требованиям	оснащены	3
		не оснащены	0
20	Создание условий для рационального сочетания разных видов деятельности воспитанников в образовательном процессе	условия созданы	2
		условия не созданы	0
21	Наличие индивидуальных планов развития детей с ограниченными возможностями здоровья, а также проявляющих индивидуальные способности	наличие	2
		отсутствие	0
22	Доля воспитанников, охваченных занятиями по дополнительным образовательным программам	20% и более	5
		10-19%	3
23	Количество образовательных программ дополнительного образования детей по различным направлениям развития	5 и более	5
		2-4	3
24	Доля получателей образовательных услуг, удовлетворенных качеством предоставленной услуги	94-100%	5
		80-93%	3
25	Наличие прогнозирования индивидуального развития воспитанников на конец учебного года;	Да	1
		Нет	0
26	Достижение положительной динамики развития воспитанников	На 3-5% к уровню предыдущего года	3
		На 1-2% к уровню предыдущего года	1
27	Уровень показателя по итогам проведения диагностики готовности детей старшего дошкольного возраста к обучению в школе	85-100%	3
		70-84%	2
		55-69%	1
28	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетности	отсутствие замечаний по ведению документации	10

		наличие замечаний по ведению документации	0
29	Выполнение плана привлечения доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности	На 100% и более	5
		90-99 %	4
		89% и менее	0
30	Устранение нарушений, выявленных по итогам независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением	Нарушений не выявлено	3
		Нарушения выявлены и устранены	1
		Нарушения выявлены и не устранены	0
		Независимая оценка качества не проводилась	0

Перечень критериев для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ заместителя заведующего по АХР МДОУ детского сада общеразвивающего вида № 118

№ п/п	Направление выплаты	Показатели	Размер выплаты, %
1.	Создание условий, для осуществления воспитательно-образовательного процесса в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Обеспечение температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды.	До 20
2.	Создание условий для воспитательно-образовательного процесса в соответствии требованиями безопасности	Выполнение требований ПБ, ГО ЧС, антитеррористической, электробезопасности, ТБ, ОТ в помещениях и на территории МДОУ.	до 20
3.	Качественное руководство обслуживающим персоналом	Своевременное распределение обязанностей при отсутствующем работнике	до 5
		Контроля за исполнением должностных обязанностей сотрудников находящихся в непосредственном подчинении	до 15
4.	Качественная и своевременная организация закупок в соответствии с 44-ФЗ	-своевременное осуществление закупок, в том числе заключение контракта; - исполнение контракта;	до 20
5.	Оперативное устранение предписаний контролирурующих органов	-устранение технических неполадок и аварий, проведение ремонтных работ. - своевременное списание и постановка на учёт материальных ценностей	до 10
6.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Высокий уровень исполнительской дисциплины: отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб со стороны родителей (законных представителей), педагогов, соответствие внешнего вида, соблюдение речевого этикета и т.д	до 10

Перечень критериев для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ младшего воспитателя МДОУ детского сада общеразвивающего вида № 118

№ п/п	Направление выплаты	Показатели	Размер выплаты, %
1.	Обеспечение высокой посещаемости	70-80%	до 7
		80-90%	до 8
		90-100%	до 9
2.	Обеспечение низкой заболеваемости	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости (при наличии критерий):	
		3,0	до 7
		2,0	до 8
		1,0	до 9
3.	Участие в организации воспитательного процесса	Помощь в организации режимных моментов (организация питания, экскурсий, одевание детей другой группы, родительские собрания)	до 10
4.	Оказание помощи воспитателям в организации предметно-развивающей среды	Изготовление и ремонт развивающих пособий, игрового оборудования (в группе, на участке)	до 12
5.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Высокий уровень исполнительской дисциплины: отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб со стороны родителей (законных представителей), педагогов, соответствие внешнего вида, соблюдение речевого этикета и т.д	до 10
6.	Присмотр и уход за детьми-инвалидами, детьми ясельного возраста	Высокое исполнение обязанностей при работе с детьми - инвалидами, детьми ясельного возраста	до 10
7.	Качественное выполнение противоэпидемических мероприятий	Выполнение в соответствии с нормативными и распорядительными документами.	до 10

Перечень критериев для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ (повар, шеф-повар, рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования, ртр, рко, оператор по стирке белья, кладовщик, сторож, дворник, кастелянша, кухонный рабочий (подсобный), уборщик служебных помещений, заведующий хозяйством)

№ п/п	Направление выплаты	Показатели	Размер выплаты, %
1.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Своевременное выполнение	до 10
2.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ: проведение озеленения, создание условий на участках, улучшение внешнего вида помещений, изготовление игрового оборудования, ремонт мебели, изготовление штор, спецодежды, костюмов	Проявляет / не проявляет	до 30
3.	Сохранность технологического оборудования	Данные внешней экспертизы	до 10
4.	Выполнение противоэпидемических мероприятий	Данные контроля	до 10
5.	Проведение генеральных уборок в нерабочее время	Данные контроля	до 10
6.	Содержание помещения и территории в соответствии с требованиями и СанПин	Данные еженедельного контроля (при наличии неисправленных замечаний критерий не рассматривается)	до 20
7.	Качественная работа в период карантина	Данные контроля	до 10

Перечень критериев для установления стимулирующих выплат за качество за качество выполняемых работ (делопроизводитель)

№ п/п	Направление выплаты	Показатели	Размер выплаты, %
1.	Знание государственных стандартов унифицированных систем, документации; унифицированной системы организационно-распорядительной документации; требований к оформлению документов	мониторинг	до 20
2.	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации	мониторинг	до 20
3.	Высокий уровень подготовки отчетов	мониторинг, данные внешней экспертизы	до 30
4	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ: проведение озеленения, создание условий на участках, улучшение внешнего вида помещений, изготовление игрового оборудования, ремонт мебели, изготовление штор, спецодежды, костюмов	Проявляет / не проявляет	до 30

**Показатели для установления премиальных выплат
работникам МДОУ детского сада общеразвивающего вида № 118**

№ п/п	Наименование разовых премиальных выплат	Условия предоставления	Размер премий
1. По итогам работы:			
1.1	Положительные результаты внеплановых проверок, ревизий, инвентаризаций	Внешние	до 100% от должностного оклада
		Внутренние	до 100% от должностного оклада
1.2	Положительная оценка результатов работы на ежегодной балансовой комиссии	По итогам работы	до 100% от должностного оклада
1.3	Высокая подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения или с обеспечением образовательного процесса	По результатам работы в период подготовки к летней оздоровительной компании	до 100% от должностного оклада
		По результатам работы в период подготовки к новому учебному году	до 100% от должностного оклада
		По результатам работы на создание условий на зимних участках	до 100% от должностного оклада
		По итогам года	до 100% от должностного оклада
1.4	Положительная оценка результатов работы (премирование за календарный период, с учетом исполнения должностных обязанностей, установленных по занимаемой должности)	По итогам месяца	до 100% от должностного оклада
		По итогам квартала	до 100% от должностного оклада
		По итогам полугодия	до 100% от должностного оклада
		По итогам года	до 100% от должностного оклада
1.5	Высокие показатели, достигнутые в профессиональной деятельности (безупречность, эффективность, оперативность, срочность, новаторство в труде)	По итогам работы	до 100 % от должностного оклада или до 5000,00 руб.

1.6	Подготовка и проведение мероприятий, повышающих профессионализм работника и имидж учреждения	Подготовка и проведение методических объединений	до 100% от должностного оклада
		Подготовка и проведение мастер-классов	до 100% от должностного оклада
		Участие в профессиональных смотрах конкурсах	до 100% от должностного оклада.
1.7.	Участие в творческих смотрах-конкурсах	По итогам работы	до 5000,00 руб.
1.8	Своевременное и качественное выполнение работ		
1.8.1	Покос травы	По итогам работы	до 3000,00 руб.
1.8.2	Пошив мягкого инвентаря	По итогам работы	до 5000,00 руб.
1.8.3	Ремонтные работы	По итогам работы	до 5000,00 руб.
1.8.4	Выполнение в сжатые сроки работ, связанных с предотвращением аварий или ликвидацией их последствий	По итогам работы	до 3000,00 руб.
1.8.5	Выполнение работ не связанных с должностными обязанностями, принося учреждение пользу	По итогам работы	до 5000,00 руб.