

Приложение №2
к Коллективному договору

ПРИНЯТО

На собрании трудового коллектива
Протокол от «02» марта 2023 г. № 2

УТВЕРЖДЕНО

Приказ от «02» марта 2023 г. № 36 о/д
Заведующий МДОУ детский сад
общеразвивающего вида № 109



С.Н. Гаранина

**Положение
об оплате труда работников Муниципального дошкольного
образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением деятельности по
художественно-эстетическому развитию детей № 109**

редакция от 21.01.2024 года

Комсомольск-на-Амуре

1. Общие положения

1.1. Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- *постановление администрации города Комсомольска-на-Амуре от 05.09.2011г. № 2509-на «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Комсомольска-на-Амуре»,*
- *постановление администрации города Комсомольска-на-Амуре от 25.03.2021г. № 495-на «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Комсомольска-на-Амуре»,*
- *постановление администрации города Комсомольска-на-Амуре от 05.03. 2014 г. № 706-на «Об утверждении перечня показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников муниципальных образовательных организаций городского округа "город Комсомольск-на-Амуре", подведомственных отделу образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края».*

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей № 109 (далее МДОУ № 109).

1.3. Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МДОУ № 109 по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностей работников;
- размеры повышающих коэффициентов;
- особенности оплаты труда педагогических работников МДОУ № 109;
- условия оплаты труда руководителя МДОУ № 109 и его заместителей;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат;
- порядок выплаты материальной помощи.

1.4. Фонд оплаты труда работников МДОУ № 109 формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке 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 и утвержденных локальными нормативными актами МДОУ № 109.

1.5. Месячная заработная плата работников, при отработанной норме рабочего времени и выполненной норме 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 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 так же на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

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 МДОУ № 109 приказом по учреждению устанавливает работникам:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- повышающие коэффициенты;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

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 к соответствующим ПКГ, утверждённым приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Наименования должностей (профессий), подлежащих дифференциации на основе приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, включаются в штатное расписание МДОУ № 109 с учетом уставных целей учреждения, 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 устанавливается в соответствии с размерами окладов (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. Приказом руководителя МДОУ № 109 устанавливается размер повышающих коэффициентов:

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

2.6. Повышающие коэффициенты, перечисленные в пункте 2.5 настоящего Положения устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются по основной должности.

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

Применение повышающего коэффициента 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 повышающему коэффициенту 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.

Повышающие коэффициенты устанавливаются:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- 2) при присвоении ученого звания – со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении ученого звания;
- 3) при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания, награждения государственной, ведомственной наградой.

Выплата повышающего коэффициента за квалификационную категорию, 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 квалификационной категории, ученого звания, государственной (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственной награды, с учетом сроков, указанных в подпунктах 1,2, 3 настоящего пункта.

При наступлении у работника права на выплату за квалификационную категорию, наличие учёного 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, выплата повышающих коэффициентов осуществляется 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 повышающего коэффициента за наличие государственной (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственной награды учитывается следующее:

- к государственным наградам относятся звания, ордена, медали и почётные звания за заслуги в отрасли «Образование», включённые в государственную наградную систему Российской Федерации, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010г. №1099 «О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации»:

- ведомственным наградам относятся награды:

- 1) учреждённые Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в соответствии с перечнем и положениями, утверждёнными Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2020г. № 748 «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 01.07.2021 №100 «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 работы в отдельном отделении, группе приведены в **Приложении №3** к настоящему Положению.

2.11. УТРАТИЛ СИЛУ. Пункт исключен.

(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. 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 в муниципальных учреждениях города Комсомольска – на – Амуре, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009года №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 педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических

работников, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 05.03. 2014 г. № 706-па «Об утверждении перечня показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников муниципальных образовательных организаций городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре", подведомственных отделу образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края», для остальных работников в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях города Комсомольск-на-Амуре», утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09.02. 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 (при наличии такого представительного органа).

2.16. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.17. Условия оплаты труда работников устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников «Общим собранием трудового коллектива».

2.18. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца за отработанным (не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена).

3. Особенности оплаты труда педагогических работников.

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

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

Молодым специалистом является специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, и впервые приступивший к работе на педагогические должности в год окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических должностях в течение трёх лет.

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

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трёх 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 трёх лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

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

3.3. Выплаты по повышающим коэффициентам педагогическим работникам учреждения начисляются 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 в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

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

3.5. 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 за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера оклада (должностного 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, заместителей руководителя.

4.1. Заработная плата руководителя МДОУ № 109, его заместителей состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Размер должностного оклада и повышающих коэффициентов руководителю муниципального дошкольного образовательного учреждения устанавливается главой города Комсомольска-на-Амуре и определяется в зависимости от объемных показателей, учитывающих масштабы управления, особенности деятельности и значимости учреждения. Отнесение МДОУ к группе по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с Объемными показателями деятельности учреждения и Порядком отнесения его к группе по оплате труда руководителей, утвержденными Постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 25.03.2021г. № 495 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Комсомольска-на-Амуре»

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 Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Комсомольска-на-Амуре, утвержденным Постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 25.03.2021г. № 495- па.

Размеры повышающих коэффициентов заместителям руководителя устанавливаются приказами по учреждению.

4.5. Компенсационные выплаты руководителю, 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 года №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» 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 устанавливается приказами по учреждению.

4.6. Стимулирующие выплаты руководителю, его заместителям устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09.02. 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, заместителям руководителя к окладу (должностному окладу) устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания «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, звания «заслуженный», «народный», устанавливаемых работникам учреждения, приведены в **Приложении №2** 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» осуществляется 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 07.09.2010 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 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 этом же образовательном учреждении руководителем, определяется главным распорядителем бюджетных средств, а для заместителей – руководителем учреждения.

Преподавательская работа в этом же дошкольном образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

4.10. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МДОУ № 109, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Указаниями по заполнению формы федерального статистического наблюдения №П-4, утвержденной Приказом Федеральной службы государственной статистики.

Предельный уровень соотношения заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения 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 в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), работника (ст. 147 ТК РФ).

Руководитель должен 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 работникам, 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

освобождении 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 работников.

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

5.7. Компенсационные выплаты осуществляются в пределах ассигнований, выделенных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда работников муниципального 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 учреждениях, утверждёнными Постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09.02.2009г. №13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждениях города Комсомольск-на-Амуре и разъяснения о порядке установления стимулирующих выплат в этих учреждениях» и перечнем показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических

работников, утвержденным Постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 05.03. 2014 № 706-па «Об утверждении перечня показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников муниципальных образовательных организаций городского округа "город Комсомольск-на-Амуре", подведомственных отделу образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края», в учреждении устанавливается следующий перечень видов стимулирующих выплат:

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

6.2.1. Размеры выплат к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», устанавливаемых работникам учреждения приведены в **Приложении №2** 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 уполномоченным органом о выдачи 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 07.09.2010г. № 1099 « О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации»

6.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику учреждения с учётом 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 учётом мнения представительного органа работников.

6.5. Результативность и качество трудовой деятельности работников оценивается 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 в порядке, приведённом в **Приложении №4** к

настоящему Положению.

6.7. Премияльные выплаты по итогам работы в размере не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения.

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 утверждается приказом руководителя 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 учётом мнения представительного органа работников учреждения.

Комиссия предлагает на рассмотрение руководителя учреждения список работников, являющихся получателем 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 издаётся приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат. Решением руководителя работнику могут быть снижены ранее установленные стимулирующие выплаты или вообще прекращено их начисление до истечения определенного приказом срока при невыполнении критериев ее начисления. Размер надбавки отменяется или уменьшается в случае ухудшения качества работы сотрудника, зафиксированного в ходе планового контроля в учреждении, на основании приказа о дисциплинарном взыскании, выявлении факта нарушения трудовой дисциплины сотрудником без уважительной причины.

Основанием для приостановки или уменьшения выплат является приказ руководителя учреждения с указанием причин. С данным приказом сотрудник знакомится под роспись. До вынесения окончательного решения о применении данной меры руководитель выносит вопрос на заседание комиссии по распределению стимулирующих выплат.

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

6.11. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в размере не более одного оклада или в виде фиксированной денежной суммы с учётом северного и районного коэффициента.

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 муниципальном образовательном учреждении 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 трех 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 увольнения 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 № 109 на соответствующий финансовый год предусматриваются средства по всем должностям, предусмотренным штатным расписанием, в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящим 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 №5** к настоящему Положению.

**Размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы
по профессиональным квалификационным группам должностей работников**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Размер базового оклада (базового должностного оклада), руб.
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008г. №216н	
1.1.	Профессионально квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	1 квалификационный уровень Младший воспитатель	5057
1.2.	Профессионально квалификационная группа должностей педагогических работников	
	1 квалификационный уровень Музыкальный руководитель	7249
	3 квалификационный уровень Воспитатель	8426
2.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008г. №247н	
2.1.	Профессионально квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень - Делопроизводитель	3633
2.2.	Профессионально квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
	2 квалификационный уровень – Заведующий хозяйством	5 214
2.3.	Профессионально квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
	1 квалификационный уровень – Специалист по закупкам.	5530
3.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008г. №248н	
3.1.	Профессионально квалификационная группа «Общепрофессиональные должности рабочих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень- Дворник	3161
	1 квалификационный уровень Сторож	3161
	1 квалификационный уровень Кухонный рабочий	3161
	1 квалификационный уровень Кастелянша	3161
	1 квалификационный уровень Оператор стиральных машин	3161
	1 квалификационный уровень Рабочий по КО	3161
	1 квалификационный уровень Кладовщик	3161
	1 квалификационный уровень Уборщик служебного помещения	3161
3.2.	Профессионально квалификационная группа «Общепрофессиональные должности рабочих второго уровня»	
	1 квалификационный уровень повар	3713

**Размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию,
наличие учёной степени, звания государственных и ведомственных наград в процентах**

№ п/п	Основания для установления повышающего коэффициента	Размеры повышающих коэффициентов %	
		Руководитель учреждения, заместители %	Педагогические работники %
1	При наличии высшей квалификационной категории	10	75
2	При наличии первой квалификационной категории	—	15
3	При наличии ученого звания «доцент»	20	20
4	При наличии ученого звания «профессор»	20	20
5	При наличии учёной степени кандидата наук	10	10
6	При наличии учёной степени доктора наук	20	20
7	При наличии: - государственной награды (за исключением звания «заслуженный», «народный»; - ведомственной награды	20	20
		10	10
8	При наличии почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий соответствующих у руководящих работников профиля учреждения, у педагогических — педагогической деятельности	20	20

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

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

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

1.Общее положение

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения и выплаты ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования работникам МДОУ № 109 (далее – 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 заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе) при стаже непрерывной работы:

до 3 лет – 10 %

от 3 до 5 лет – 20 %

от 5 до 10 лет – 30 %

свыше 10 лет – 35%

1.2.2. Педагогическим работникам при стаже непрерывной работы:

до 2 лет – 15 %

от 2 до 5 лет – 20 %

от 5 до 10 лет – 25 %

свыше 10 лет – 35 %

1.2.3. Другим работникам (включая заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе) при стаже непрерывной работы:

до 5 лет – 10 %

от 5 до 10 лет – 15 %

от 10 до 15 лет – 20 %

свыше 15 лет – 30 %

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам МДОУ 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 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 МДОУ 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 так же вследствие переезда в другую местность;

- со дня прекращения, заболевания, препятствующего продолжению работы в учреждении образования или проживания 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 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, приравненным к районам Крайнего Севера;

- после возвращения с работы в учреждениях образования РФ за границей или в качестве специалистов образования по оказанию помощи другим государствам, если работа за границей непосредственно предшествовала работе 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, препятствующее 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) учреждения 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;

- лицам, покинувшим постоянное место жительства и работу в связи 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 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 МДОУ.

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

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

4.1. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы устанавливается работнику руководителем МДОУ 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 изменения размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы наступило в период пребывания работника в очередном или дополнительном отпуске, а так же 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 её выплата производится при окончательном расчёте.

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

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы возлагается на заведующего МДОУ.

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.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей (профессий) работников муниципальных бюджетных
образовательных учреждений муниципального образования
городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре»,
относимых к основному персоналу

1. Заведующий.
2. Заместитель заведующего по воспитательно - методической работе.
3. Воспитатель.
4. Музыкальный руководитель.
5. Младший воспитатель.
6. Повар.

**Перечень показателей эффективности деятельности для установления стимулирующих выплат
работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад
общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности
по художественно-эстетическому развитию детей № 109**

1. Административный персонал:

**ДОЛЖНОСТЬ ЗАМЕСТИТЕЛЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО ПО ВОСПИТАТЕЛЬНО-
МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ**

№ п/п	Наименование выплаты	Показатель эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Период	Размер выплаты
1	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части со стороны надзорных органов в части нарушения законодательства Российской Федерации по курируемым направлениям	да/нет (подтверждение)	по факту	до 20%
2	Информационная открытость	Наличие и ведение сайта, соответствующего требованиям законодательства, его актуальность по курируемым направлениям. Ведение государственных пабликов, интернет страниц (телеграмм, контакт и т.п.)	да/нет (подтверждение)	ежемесячно	до 15 %
3	Реализация социокультурных проектов, реализуемых в образовательной организации, их динамика	2 и более	да/нет (подтверждение)	по факту	до 15 %
4	Кадровое обеспечение образовательного процесса	Для педагогических работников, аттестованных на первую категорию и высшую квалификационную категорию	40-60%	по факту	до 15 %
		Доля руководящих и педагогических работников, прошедших повышение квалификации в течении трёх лет	100%	по факту	до 10 %
5	Реализация программ, направленных на работу с одаренными	Наличие системы работы по выявлению и развитию одаренных воспитанников,	да/нет (подтверждение)	по факту	до 10 %

	детьми	реализация индивидуальных программ			
6	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	Наличие индивидуальных планов развития детей с ограниченными возможностями здоровья, а также проявляющихся индивидуальные способности	да/нет (подтверждение)	по факту	до 5 %
7	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Участие в работе образовательной инфраструктуры (проблемные, творческие группы, ПМПк и т.д. на базе ДОУ)	да/нет (подтверждение)	по факту	до 10 %
		Участие в оформлении помещений МДОУ в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями, принципами организации развивающей среды	да/нет	по факту	до 10 %
8	Обеспечение высокого качества предоставляемых услуг дошкольного образования	Уровень показателя по итогам проведения диагностики готовности детей старшего дошкольного возраста к обучению в школе	85-100%	по факту	до 15%
			70-84%		до 5 %
		Ведение опытно-экспериментальной и исследовательской работы. Организация стажировочных площадок, работа в составе городских, краевых экспериментальных площадок	да/нет (подтверждение)	по факту	до 15 %
		Высокий уровень организации и контроля воспитательно-образовательного процесса. Отсутствие замечаний, качественное ведение документации.	да/нет	по факту	до 20 %
9	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых дошкольного образования	Для получения образовательных услуг, удовлетворенных качеством предоставляемой услуги	94-100%	по факту	до 10 %
10	Участие и результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях и др.	Вовлечение воспитанников в совместные мероприятия (соревновательные и досуговые). Участие воспитанников в конкурсах, выставках	да/нет	по факту	ДОУ до 10 % город до 15 % край до 20 %
11	Организация работы по наставничеству	Система и результативность работы с молодыми педагогами	да/нет	по результату	до 10 %

2. Педагогический персонал:

ДОЛЖНОСТЬ ВОСПИТАТЕЛЬ

№ п/п	Наименование выплаты	Показатель эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Период	Размер выплаты
1	Организация физкультурно-оздоровительной работы	Обеспечение посещаемости детей в соответствии с МЗ: общеобразовательные группы от 65%-75% выше 75%	да/нет (подтверждение)	ежемесячно	до 15 % до 20 %
		Отсутствие замечаний по реализации программы оздоровления	да/нет (по результатам контроля)	ежемесячно	до 5 %
		Соблюдение инструкций по охране труда, охране жизни и здоровья детей	да/нет (по результатам контроля)	ежемесячно	до 5 %
		Организация питания (соблюдение режима питания, культурно-гигиенические условия при организации питания, культура и эстетика организации питания)	да/нет (по результатам контроля)	ежемесячно	до 5 %
2	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты)	Проекты, соответствующие требованиям к содержанию проектной деятельности. Программно-методическое и наглядное обеспечение для реализации проекта	да/нет (подтверждение)	ежемесячно	ДОУ до 10 % город до 15 % край до 30 %
3	Мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Мониторинга индивидуальных достижений воспитанников, в соответствии с программными задачами	да/нет (подтверждение)	1 раз в год	до 20 %
		Система индивидуальной работы с воспитанниками, индивидуальные карты	да/нет (подтверждение)	по факту	до 10 %
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Наличие мероприятий, проводимых совместно с родителями	да/нет (подтверждение)	ежемесячно	до 15 %
		Состояние наглядно-информационного материала предоставляемого родителям (обновление, содержание)	да/нет (подтверждение)	ежемесячно	до 5 %

5	Участие педагога в разработке и реализации образовательных программ	Участие в разработке ООП учреждения, рабочих программ по реализации образовательных областей и дополнительных общеразвивающих программ	да/нет (подтверждение)	по факту	до 10 %
		Планирование и реализация образовательной деятельности	да/нет (подтверждение)	по факту	до 10 %
		Ведение кружковой работы (ПФДО)	да/нет (подтверждение)	по факту	10-15 %
6	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Реализация совместно с органами профилактики мероприятий по предупреждению ухудшения ситуации воспитания детей. Ведение документации о семьях группы риска	да/нет (подтверждение)	по факту	до 5 %
7	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Участие в работе образовательной инфраструктуры (проблемные, творческие группы, ПМПк и т.д. на базе ДОУ)	да/нет (подтверждение)	по факту	до 10 %
		Организация предметно-развивающей среды, в соответствии с реализуемой программой дошкольного образования	да/нет	по факту	до 5 %
8	Методическая и инновационная деятельность педагога	Выступления на педсовете, методических объединениях. Проведение мастер-классов, консультаций, открытые просмотры НОД	да/нет (подтверждение)	по факту	ДОУ до 20 % город до 40 %
		Обобщение и распространение передового педагогического опыта	да/нет (подтверждение)	по факту	ДОУ до 10 % город до 40 %
		Разработка методических и дидактических материалов	да/нет (подтверждение)	по факту	до 15 %
		Наличие проведенных и положительно отрецензированных открытых занятий	да/нет (подтверждение)	по факту	до 20 %
9	Организация работы по наставничеству	Оказание педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	да/нет (подтверждение)	по факту	до 10 %
10	Участие и результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях и др.	Вовлечение воспитанников в совместные мероприятия (соревновательные и досуговые). Участие воспитанников в конкурсах, выставках	да/нет	по факту	ДОУ до 15 % город до 20 % край до 30 %

11	Взаимозаменяемость	на период отсутствия работника	да/нет	по факту	до 100 %
----	--------------------	--------------------------------	--------	----------	----------

ДОЛЖНОСТЬ МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

№ п/п	Наименование выплаты	Показатель эффективности деятельности	Условия получения выплаты	Период	Размер выплаты
1	Организация физкультурно-оздоровительной работы	Отсутствие замечаний по реализации программы оздоровления	да/нет (по результатам контроля)	ежемесячно	до 5 %
		Соблюдение инструкций по охране труда, охране жизни и здоровья детей	да/нет (по результатам контроля)	ежемесячно	до 5 %
2	Реализация проектов (групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты)	Проекты, соответствующие требованиям к содержанию проектной деятельности. Программно-методическое и наглядное обеспечение для реализации проекта	да/нет (подтверждение)	ежемесячно	ДОУ до 10 % город до 15 % край до 30 %
3	Мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Мониторинга индивидуальных достижений воспитанников, в соответствии с программными задачами	да/нет (подтверждение)	1 раз в год	до 20 %
		Система индивидуальной работы с воспитанниками, индивидуальные карты	да/нет (подтверждение)	по факту	до 10 %
4	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Наличие мероприятий, проводимых совместно с родителями	да/нет (подтверждение)	ежемесячно	до 15 %
		Состояние наглядно-информационного материала предоставляемого родителям (обновление, содержание)	да/нет (подтверждение)	ежемесячно	до 5 %
5	Участие педагога в разработке и реализации образовательных программ	Участие в разработке ООП учреждения, рабочих программ по реализации образовательных областей и дополнительных общеразвивающих программ	да/нет (подтверждение)	по факту	до 10 %
		Качество и полнота реализации основной общеобразовательной и общеразвивающих дополнительных программ	да/нет	по факту	до 20 %
		Планирование и реализация образовательной деятельности	да/нет (подтверждение)	по факту	до 10 %

6	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Участие в работе образовательной инфраструктуры (проблемные, творческие группы, ПМПк и т.д.)	да/нет (подтверждение)	по факту	до 10 %
		Организация предметно-развивающей среды, в соответствии с реализуемой программой дошкольного образования	да/нет	по факту	до 5 %
7	Методическая и инновационная деятельность педагога	Выступления на педсовете, методических объединениях. Проведение мастер-классов, консультаций, открытые просмотры НОД	да/нет (подтверждение)	по факту	ДОУ до 20 % город до 40 %
		Обобщение и распространение передового педагогического опыта	да/нет (подтверждение)	по факту	ДОУ до 10 % город до 40 %
		Разработка методических и дидактических материалов	да/нет (подтверждение)	по факту	до 15 %
		Наличие проведенных и положительно отцензированных открытых занятий	да/нет (подтверждение)	по факту	до 20 %
8	Участие и результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях и др.	Вовлечение воспитанников в совместные мероприятия (соревновательные и досуговые). Участие воспитанников в конкурсах, выставках	да/нет	по факту	ДОУ до 30 % город до 40 % край до 50 %
9	Высокий уровень проводимых праздников и развлечений	Разработка сценариев и проведение праздников и развлечений	да/нет (подтверждение)	по факту	до 50 %

3. Учебно-вспомогательный персонал:

ДОЛЖНОСТЬ ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ

	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Размер выплаты
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования		
1.1	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части нарушений законодательства РФ по курируемым направлениям	Да	20 %
		нет	0

1.2	Своевременное, качественное предоставление, необходимой документации МДОУ	Да	20 %
		нет	0
1.4	Подготовка и предоставление персонифицированных данных сотрудников в МКУ ЦБ	Да	20 %
		нет	0
1.5	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учете и делопроизводстве	Да	40 %
		нет	0

ДОЛЖНОСТЬ МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ

	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Размер выплаты
1.	Организация работы по сохранению и укреплению здоровья детей		
1.1	Выполнение показателя муниципального задания МДОУ посещаемости группы	Свыше 90%	20
		75-89%	10
		Ниже 75%	0
1.2	Совместно с воспитателем организует физкультурно-оздоровительную работу	Реализация плана оздоровительной работы	10
1.3	Качество выполнения СанПин, обеспечение содержание помещения в надлежащем состоянии, сохранность контингента детей	Да	15
		нет	0
2.	Оказание помощи воспитателям в организации предметно-развивающей среды		
2.1	Изготовление и ремонт развивающих пособий, игрового оборудования (в группе, на участке)	Да	35
		нет	0
3.	Участие в общественной жизни ДООУ	Да	100
		нет	0

ДОЛЖНОСТЬ ЗАВЕДУЮЩЕГО ХОЗЯЙСТВОМ

№	Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Размер выплаты
1	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования		
1.1	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части нарушения законодательства РФ по курируемым направлениям	Да\ нет	30
2	Бесперебойная работа оборудования; сантехнических, электрических и тепловых приборов	Да\ нет	30
3	Система контроля за организацией хозяйственной деятельности		

3.1	Сохранение материальных запасов. Отсутствие недостатков, излишек, соблюдение режимов хранения товарно-материальных ценностей	Да/нет	20
3.2	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда	Да/нет	20
3.3	Соблюдение установленных лимитов потребления энергоресурсов	Да/нет	30
4	Качественная работа с поставщиками. Контроль за соблюдением договорных обязанностей	Да/нет	70
5.	Участие в общественной жизни ДООУ	Да	100

4. Младший обслуживающий персонал:

**ДОЛЖНОСТЬ ПОВАР, КЛАДОВЩИК,
КУХОННЫЙ РАБОЧИЙ**

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты
Критерии и показатели качества выполняемых работ			
Качество выполнения СанПин: обеспечение содержание помещения в надлежащем состоянии, правила хранения продуктов питания	Да\ нет	Отсутствие жалоб, нареканий	30
Качество выполнения норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	Да\ нет	Отсутствие жалоб, нареканий, травм	30
Сохранность оборудования, инвентаря, своевременное устранение недостатков	Да\ нет	Отсутствие жалоб со стороны руководителя, результаты выборочной инвентаризации	15
Качество организации питания воспитанников	Да\ нет	Отсутствие замечаний к сервировке, объему выданных порций, порядку мытья посуды	25

ДОЛЖНОСТЬ ОПЕРАТОР СТИРАЛЬНЫХ МАШИН, УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ, КАСТЕЛЯНША, ДВОРНИК, СТОРОЖ, РАБОЧИЙ ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ И ТЕКУЩЕМУ РЕМОНТУ ЗДАНИЯ, СООРУЖЕНИЙ И ОБОРУДОВАНИЯ

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты
Критерии и показатели качества выполняемых работ			
Качество выполнения СанПин: обеспечение содержание помещения в надлежащем состоянии	Да\ нет	Отсутствие жалоб, нареканий	30
Качество выполнения норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	Да\ нет	Отсутствие жалоб, нареканий, травм	50
Сохранность оборудования, инвентаря, материальных запасов, своевременность выполнения обязанностей	Да\ нет	Отсутствие жалоб со стороны руководителя, результаты	20

		выборочной инвентаризации	
--	--	---------------------------	--

Приложение № 7
к Положению по оплате труда
работников МДОУ детский сад № 109

Перечень показателей эффективности деятельности для установления премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и по итогам работы за год работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей № 109

№ п/п	Наименование разовых премиальных выплат	Условия предоставления	Размер премий
1. Премииальные выплаты по итогам работы			
1.1	Положительные результаты внеплановых проверок, ревизий, инвентаризаций	Внешние	до 50% от должностного оклада
		Внутренние	до 30% от должностного оклада
1.2	Положительная оценка результатов работы на ежегодной балансовой комиссии	По итогам работы	до 50% от должностного оклада
1.3	Высокая подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения или с обеспечением образовательного процесса. Подготовка и проведение мероприятий, повышающих профессионализм работника и имидж учреждения на уровне города, края страны	По результатам работы в период подготовки к летней оздоровительной компании	до 50% от должностного оклада
		По результатам работы в период подготовки к новому учебному году	до 50% от должностного оклада
		По результатам работы на создание условий на зимних участках	до 50% 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
2. Премииальные выплаты за профессиональное мастерство, классность			
2.1	Высокие показатели, достигнутые в профессиональной деятельности (безупречность, эффективность,	По итогам работы	до 100% от должностного оклада или

	оперативность, срочность, новаторство в труде)		до 5000,00 руб.
2.2	Подготовка и проведение мероприятий, повышающих профессионализм работника и имидж учреждения	Подготовка и проведение методических объединений	до 50% от должностного оклада
		Подготовка и проведение мастер-классов	до 50% от должностного оклада
		Участие в профессиональных смотрах конкурсах	до 50% от должностного оклада.
2.3	Участие в творческих смотрах-конкурсах	По итогам работы	до 5000,00 руб.
3. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ			
3.1	Пошив мягкого инвентаря	По итогам работы	до 5000,00 руб.
3.2	Ремонтные работы	По итогам работы	до 5000,00 руб.
3.3	Выполнение в сжатые сроки работ, связанных с предотвращение аварий или ликвидацией их последствий	По итогам работы	до 3000,00 руб.
3.4	Выполнение работ не связанных с должностными обязанностями, принося учреждению пользу	По итогам работы	до 5000,00 руб.