

«Мнение учтено»

Председатель ПК МБДОУ
детского сада № 30 «Белочка»



Журбенко И.С.

Протокол №16 от 16.08.2021 г.

Утверждено:
Приказом заведующего МКБООУ
детского сада № 30 «Белочка»



Морозова У.С.

Приказ №87 от 16.08.2021 г.

Положение об оплате труда работников МБДОУ детского сада № 30 «Белочка»



от 16 августа 2021 г.
зав. отделом Вуксва О.С.
засиль нет.
[Signature]

г. Пятигорск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение по оплате труда работников МБДОУ детского сада № 30 «Белочка» (далее Положение, учреждение) разработано в соответствии с «Примерным положением по оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений города Пятигорска, подведомственных МУ «Управление образования администрации города Пятигорска», утвержденное приказом № 801 от 21.06.2021 г.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации, данным Положением.

Положение предусматривает размеры ставок, должностных окладов (окладов) по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников за календарный месяц, либо за установленную норму часов педагогической работы в месяц применительно к соответствующим квалификационным уровням.

Заработная плата работников состоит из:

должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;

досчета до минимального размера оплаты труда;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера и иных выплат.

1.3. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются применительно только к работникам данного учреждения, предусматривают по всем имеющимся в штате муниципального учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников муниципального учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 3.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 4.

1.7. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении приведены в разделе 5.

1.8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения приведен в разделе 6.

1.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 7.

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется штатным расписанием на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием муниципальных услуг (выполнением работ), объема централизованных средств, используемых учреждением с учетом целевых показателей эффективности работы и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с МУ «Управление образования администрации г. Пятигорска» (далее - управление) и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем муниципального учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников муниципального учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников муниципальных учреждений устанавливаются согласно настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

1.11. Фонд оплаты труда формируется муниципальными учреждениями на календарный год исходя из объема размеров субсидий, предоставленных муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Учреждение вправе самостоятельно вносить должности, входящие в «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих» (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н, не предусмотренных штатным расписанием.

1.12. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда муниципальным учреждением работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи работникам муниципального учреждения.

1.13. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников муниципальных учреждений не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих города-курорта Пятигорска и лиц, не замещающих должности муниципальной службы и исполняющих обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления города-

курорта Пятигорска.

1.14. Среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих города-курорта Пятигорска и лиц, не замещающих должности муниципальной службы и исполняющих обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления города-курорта Пятигорска, учредителя определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих города-курорта Пятигорска и лиц, не замещающих должности муниципальной службы и исполняющих обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления города-курорта Пятигорска, на установленную штатным расписанием численность муниципальных служащих города-курорта Пятигорска и лиц, не замещающих должности муниципальной службы и исполняющих обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления города-курорта Пятигорска, учредителя и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится управлением до руководителей казенных учреждений, указанных в пункте 1.13 настоящего Положения.

1.15. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников муниципальных учреждений, указанных в пункте 1.13 настоящего Положения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников казенного учреждения на установленную штатным расписанием численность работников казенного учреждения и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.16 Сопоставление расчетного среднемесячного уровня оплаты труда работников муниципальных учреждений, указанных в пункте 1.13 настоящего Положения, осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих города-курорта Пятигорска и лиц, не замещающих должности муниципальной службы и исполняющих обязанности по техническому обеспечению деятельности органов местного самоуправления города-курорта Пятигорска, управления.

1.17 Индексация заработной платы работников муниципальных учреждений производится в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Ставропольского края.

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников

2.1. Должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1.1. Заместителям заведующего учреждением ставки заработной платы устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда.

Ставки заработной платы устанавливаются в следующих размерах:

№	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
		Группа по оплате труда руководителей
		II
1	2	2
1	Заместитель заведующего по экономической деятельности	17482

2.1.2. Ставки заработной платы профессиональной квалификационной группы «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	Первый уровень	Помощник воспитателя	5319

2.1.5. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре Музыкальный руководитель	6 710
2.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	7 110
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель Педагог-психолог	7 730
4.	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель Учитель-логопед (логопед)	8 750

2.1.7 Размеры должностных окладов работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих»:

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель секретарь	5 319
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Специалист по организации питания	5 841
2 квалификационный	Заведующий хозяйством	5 959

уровень		
3 квалификационный уровень	Шеф-повар	6 133
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7 594

2.1.8 Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих учреждений, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, рублей
Дворник, сторож, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, кастелянша, кладовщик, машинист по стирке белья.	4 488
повар 3 разряда	4 640
повар 4 разряда	5 847
Рабочий по комплексному обслуживанию, ремонт зданий и сооружений, повар 5 разряда	5 920

2.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

2.3. В положениях об оплате труда работников муниципальных учреждений под каждым разрядом выполняемых работ должны быть указаны наименования рабочих, включенных в штатное расписание муниципального учреждения.

III. Перечень должностей работников учреждений образования, относимых к основному персоналу

N п/п	Группы учреждений образования	Перечень должностей работников
1	Дошкольные образовательные учреждения,	Заместитель заведующего (по, воспитательной и методической работе) старший воспитатель воспитатель старший методист

	методист учитель-логопед (логопед) учитель-дефектолог педагог-психолог педагог дополнительного образования педагог-организатор инструктор по физической культуре музыкальный руководитель младший воспитатель помощник воспитателя няня шеф-повар повар кухонный рабочий машинист по стирке белья
--	--

Установить долю фонда оплаты труда работников, относимых к основному персоналу, не менее 60 процентов от общего фонда оплаты труда, с учетом выплат за счет средств из внебюджетных источников, включая оплату по договорам гражданско-правового

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края, муниципальными правовыми актами г. Пятигорска.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципального бюджетного и автономного учреждения с учетом настоящего положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, муниципальными правовыми актами города Пятигорска содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.4.1. Работникам муниципальных бюджетных и автономных учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), в том числе:

до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда;

до 24 процентов ставки (окладов) за работу в опасных условиях труда.

3.5. Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.5.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.5.2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5.3. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6.4. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам муниципальных учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах муниципального бюджетного и автономного учреждения.

3.7. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

№	Наименование работ	Должность	Размер доплат в процентах к ставке заработной платы, должностному окладу (окладу)
1.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения)	Воспитатель	20%
2	За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду	Помощникам воспитателя	30%

3	При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе	Работникам	200 %
4	За дежурство в ночное время (с 22.00 до 6.00)	Сторожа	35 % от ставки з/п за каждый час работы
5	Оплата за работу в нерабочие праздничные дни	Сторожа	Производится в размере не менее двойной дневной ставки
6	Педагогическим работникам за работу в аттестационной комиссии	Членам аттестационной комиссии	20 %
7	За руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях	Педагогическим работникам	15 %
8	За работу с оргтехникой (за каждый работающий компьютер)	Работникам	5%
9.	Специалистам логопедических пунктов	Педагогическим работникам	20%
10.	За работу с сайтом учреждения	Работникам	10%
11.	Работникам, имеющим собственную материальную базу (кабинеты)	Работникам	15%
12.	За выполнение функций специалиста по охране труда и технике безопасности	Работникам	20%
13.	При увеличении объема выполняемых работ, расширение зоны обслуживания, замещение	Работникам	200%
14.	Выполнение обязанностей контрактного управляющего	Работникам	100%
15.	За ведение ИАС «Аверс: Контингент дошкольной образовательной организации»	Работникам	10 %
16.	За работу с архивом учреждения	Работникам	20
17.	За заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, огородом, метеостанцией)	Педагогические работники	25
18.	За заведование учебно-консультативными пунктами	Педагогические работники	10

3.5 Работникам, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении работником, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же должности производится доплата за увеличение объема выполняемых работ или расширение зоны обслуживания. Доплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы или абсолютных размерах по соглашению сторон.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, затраченного рабочего времени.

3.6. Доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

3.7. Выплаты компенсационного характера за работу в особых условиях труда:

№	Наименование работ	Должность	Размер доплат в процентах к ставке заработной платы, должностному окладу (окладу)
1	Напряженность трудового процесса	Воспитатель	4%
2	Работа у горячих плит, жаровых шкафов, связанная с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, обвалкой птицы	Работники пищеблока	12%

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки и фактического времени работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному труду.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников муниципальных учреждений.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей муниципальных учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям муниципальных учреждений.

4.3. В муниципальных учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Муниципальные учреждения могут устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

4.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов, 50 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в муниципальных учреждениях в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;
- денежные выплаты педагогическим работникам учреждения, реализующим образовательную программу дошкольного образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом в размере 2600 рублей;
- денежные выплаты музыкальным работникам образовательного учреждения, реализующим программу дошкольного образования в размере 500 рублей (при нагрузке менее 1 ставки доплата устанавливается пропорционально фактической нагрузке);
- денежные выплаты помощникам воспитателя, реализующим программу дошкольного образования в размере 500 рублей (при нагрузке менее 1 ставки доплата устанавливается пропорционально фактической нагрузке);
- работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.), по ведению сайта учреждения и т.д., 50 процентов от должностного оклада с конкретизацией наименования доплаты и ее размера в Положении об оплате труда учреждения;
- за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, культуры, молодежной политики и пр.) муниципального, краевого, окружного и федерального значения 35 процентов от должностного оклада;
- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения 35 процентов от должностного оклада;
- педагогическим работникам учреждений за участие в работе краевых и муниципальных инновационных площадок, в краевых и муниципальных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий 35 процентов от должностного оклада;
- работникам учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий 25 процентов от должностного оклада;
- работникам, ответственным за организацию питания в казенных учреждениях, 20 процентов от должностного оклада, при отсутствии в штатном расписании должностей, в чьи должностные функции входит организация питания.

4.4.2. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании

Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого учреждением.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и муниципального учреждения в целом.

4.5. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.6. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

№	Виды выплат стимулирующего характера	Наименование работ	Размер доплат в процентах к ставке заработной платы, должностному окладу (окладу)
1	Интенсивность (работа, не входящая в круг должностных обязанностей)	За благоустройство территории учреждения	15%
		За эстетическое оформление учреждения	15%
		За проявление творческой активности	50%
		<i>За превышение трудовых затрат:</i> За интенсивность работы воспитателя с детьми с учетом возрастных особенностей и образовательной программы;	30%
		за самостоятельное создание среды развития ребенка;	10%
		за изготовление методических пособий для непосредственной образовательной деятельности;	10%
		за реализацию инноваций, внедрение современных технологий	10%
		за работу в педагогической мастерской: -руководитель -члены За ведение мастер - класса	15% 10% 15%

	Педагогическим работникам за участие в работе краевых, муниципальных, федеральных инновационных площадок, в краевых и муниципальных творческих лабораториях, проводящих исследовательскую работу по обновлению содержания дошкольного образования	35%
	За разработку, реализацию коллективного договора, и выполнение должности не освобожденного председателя ПК	25%
	Работникам, ответственным за работу с Пенсионным фондом	30%
	За оформление больничных листов в зависимости от численности сотрудников: до 50 человек до 100 человек более 100 человек	5% 7% 10%
	За выполнение обязанностей по охране прав детства	10 %
	Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	35%
	За организацию работы по ДДТТ	20 %
	Работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, по безопасности (электробезопасности, ГО и ЧС, тепло безопасность, антитеррористическая безопасность, пожарная безопасность)	50%
	Наставничество	10%
	За оформление документов на получение компенсации части родительской платы	20 %
	За выполнение обязанностей секретаря педагогического совета	10 %
	За ведение кружковой работы	25 %
	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты воспитанников, социальные проекты, др.)	10%
	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	5% на время проведения мероприятия
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	5% на время проведения мероприятия
	Участие и результаты участия обучающихся (воспитанников) на олимпиадах, конкурсах,	10% на время

		соревнованиях и др.	проведения мероприятия
		Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	10% на время проведения мероприятия
		Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	5% на время проведения мероприятия
		Работа с детьми из социально неблагополучных семей	10%
		Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	10%
3	За высокие результаты работы	Заинтересованность работников в эффективном функционировании учреждения в целом	Баллы
4	Педагогическим работникам	Отнесенных к категории «Молодой специалист»	50%
5	Воспитателям	Реализующим программу дошкольного образования	2600 рублей
6	Музыкальному руководителю	Реализующему программу дошкольного образования	500 рублей
7	Помощникам воспитателя	За участие в реализации программы дошкольного образования	500 рублей
8	За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) ¹	Имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы;	20 %
		Имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы;	30 %
		Имеющим почетное звание «народный»;	30 %
		Имеющим почетное звание «заслуженный»;	20 %
		Награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком)	15 %
9	Премияльные выплаты по итогам работы	Премия по итогам работы за месяц; премия по итогам работы за квартал; премия по итогам работы за год; единовременная премия в связи с особо значимыми событиями	Рубли
11	За наличие квалификационной категории (педагогические работники)	Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности; за наличие I квалификационной категории;	5 % 15 %

		за наличие высшей квалификационной категории	20 %
--	--	--	------

¹При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. N 276.

4.6.1. Выплаты работникам за результаты эффективной работы учреждения в целом осуществляются на основании «Перечня критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда за высокие результаты работы».

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в муниципальном учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя муниципального учреждения.

Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения вышеуказанной комиссией об оценке эффективности работы.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам муниципальных учреждений планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

Основанием для оценки результативности и качества деятельности работника служит оценочный лист.

Оценочный лист работника - индивидуальные сведения, где зафиксированы его личные достижения в работе (баллы).

Работники учреждения ежегодно заполняют оценочные листы на бумажном носителе самостоятельно с логикой отражения самооценки результатов их деятельности.

Для проведения объективной внешней оценки результативности деятельности работника на основе его оценочного листа приказом заведующего создается комиссия, состоящая из представителей трудового коллектива учреждения. Комиссия в своей деятельности руководствуется Положением о комиссии (рабочей комиссии) по распределению фонда стимулирования работников за высокие результаты работы.

На основании сводного оценочного листа открытым голосованием комиссия принимает решение и оформляет его протоколом, который хранится в номенклатуре дел заместителя заведующего по ЭД.

Расчет стоимости одного балла осуществляется отдельно для педагогических работников, работников АУП и вспомогательного персонала.

Фонд выплат стимулирующего характера за высокие результаты работы педагогических работников планируется отдельно от фонда выплат стимулирующего

характера за высокие результаты работы вспомогательного и административно-управленческого персонала.

4.6.2. За создание соответствующих условий для непосредственного оказания платных образовательных услуг работникам ежемесячно выплачиваются доплаты.

Доплаты работникам устанавливаются в абсолютных размерах приказом заведующего по итогам предыдущего месяца с учетом поступивших средств.

4.6.3. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты - премии.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников.

4.6.4. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание "народный" - в размере 30 процентов, "заслуженный" - 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.6.6. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности - 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории - 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.6.7. Выплаты за стаж непрерывной работы могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;

при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для подготовки и дополнительного профессионального образования;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

4.6.8. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам муниципальных бюджетных и автономных учреждений могут устанавливаться следующие виды премиальных выплат:

- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями; по итогам работы за календарный год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями может выплачиваться работникам муниципальных учреждений в следующих случаях:

- а) при объявлении благодарности или награждении:

- награждении государственными наградами;

- награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации;

- награждении наградами Ставропольского края;

- награждении Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

- б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

- в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

- г) к юбилейным датам муниципального учреждения при достижении позитивных результатов работы государственной организации (50, 100 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда муниципальных учреждений на основании приказа руководителя.

Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных организаций, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом муниципального учреждения.

Оценку эффективности работы работников муниципального учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем муниципального учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников муниципальных учреждений могут устанавливаться следующие целевые показатели эффективности деятельности:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися государственного учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

- проведение на базе государственного учреждения или участие государственного учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях.

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися государственного

учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. - 100%;

- проведение на базе муниципального учреждения или участие муниципального учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях - 100%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Ставропольского края, Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - 100%;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками 100%;

- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) - 100%;

- к юбилейным датам муниципального учреждения при достижении позитивных результатов работы государственного учреждения (50, 100 лет) - 100%.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств муниципального учреждения.

4.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя муниципального учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

4.8. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам.

5. Прочие вопросы оплаты труда

Заместителям руководителей устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, руководителя филиала и среднемесячной заработной платы работников муниципального бюджетного и автономного учреждения (без учета заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей, руководителя филиала) (далее - предельная кратность) в следующем размере:

п/п	Среднегодовое количество обучающихся (человек) образовательной организации	Предельная кратность
1.	До 250 включительно	до 2,5
2.	От 250 до 500 включительно	до 3,0
3.	От 500 до 1000	до 3,5
4.	От 1000 до 2000	до 4,0

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя бюджетной или организации, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей руководителя соответствующего муниципального учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого муниципального учреждения (без учета заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников муниципального учреждения учитываются выплаты по основной должности заместителей руководителя, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя, а также выплаты, связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей руководителей сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении

6.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- 1). 20 часов в неделю - учителям-логопедам;
- 2). 24 часа в неделю - музыкальным руководителям;
- 3). 25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с компенсирующей направленностью;
- 4). 30 часов в неделю - инструктору по физической культуре;
- 5). 36 часов в неделю - заместителю заведующего по ВМР, педагогу-психологу; воспитателю групп общеразвивающей направленности.

6.2. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пункте 6.1., составляет 40 часов в неделю.

6.3. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Примечания.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает непосредственную образовательную деятельность, воспитательную деятельность, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными инструкциями и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения, утвержденными в установленном порядке.

Конкретная продолжительность занятий, а также перерывов между ними, предусматривается уставом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение образовательной деятельности воспитателями регулируется расписанием занятий.

За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения

7.1. Установленная при тарификации заработная плата педагогических работников выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация производится 1 раз в год.

7.2. За время работы в период отмены образовательного процесса для несовершеннолетних воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала производится из расчета заработной платы, установленной при составлении штатного расписания и тарификации.

7.3. Тарификационные списки и штатное расписание работников ежегодно утверждаются заведующим учреждения по согласованию с учредителем.

7.4. Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

7.5. Руководители образовательных учреждений проверяют документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных учреждений несут их руководители.

Перечень
критериев и показателей для распределения поощрительных выплат
работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда за высокие
результаты работы
в МБДОУ детском саду № 30 «Белочка»

Наименование должности	Критерии	Показатели	Коэффициент показателя (баллов)
Старший воспитатель	Эффективность управленческой деятельности	Эффективность работы методического кабинета: образовательная программа учреждения, годовой план, Программа развития учреждения, материалы контроля всех видов.	2
		Высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов учреждения.	2
		Разнообразие форм методической работы с кадрами и их эффективность.	1
		Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1
	Инновационная и методическая деятельность	Высокий уровень мониторинга образовательного процесса в учреждении.	2
		Качественная организация работы педагогического совета учреждения.	2
	Профессиональные достижения педагогического коллектива	Высокий уровень аттестации педагогических работников в учреждении	2
		Подготовка и участие педагогов в профессиональных конкурсах.	3
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			15

Заместитель заведующего по ФЭВ	Соответствие бухгалтерского учета и отчетности, требованиям законодательства РФ	Отсутствие замечаний к составленному прогнозу бюджета образовательного учреждения на очередной год.	1
		100%-е исполнение утвержденного бюджета общеобразовательного учреждения по бюджетным и внебюджетным средствам.	1
		Качественное и своевременное исполнение договоров, бюджетных обязательств, отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности.	0,5
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по закупкам товарно-материальных ценностей и других нарушений финансово- хозяйственной деятельности учреждения.	0,5
		За высокое качество и своевременную сдачу годовой, квартальной отчетности.	0,5
		Контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью собственности учреждения.	0,5
		Контроль за экономным расходованием продуктов питания.	
		Максимально возможное количество баллов по всем критериям	

Заведующий хозяйством	1. Санитарно – гигиенические условия учреждения	Организация работ по уборке помещений, благоустройство территории учреждения: - отсутствие замечаний со стороны проверяющих - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно – гигиеническое состояние помещений. Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок. Максимально возможное количество баллов по критерию 1	1 1 2 4
	2. Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении	Обеспеченность учреждения средствами пожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их : - наличие действующей АПС, - наличие «тревожной кнопки», - организация и проведение работы в течении учебного года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении. Отсутствие замечаний со стороны	1 1 1 1

	3. Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и д.р.)	2
		Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	2
		Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: - не достача и излишки в ходе инвентаризации ТМЦ не выявлены.	1
		Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности.	1
		Наличие приборов учета теплоэноргоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэноргоносителей .	7
		Максимально возможное количество баллов по критерию 3	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			15
Воспитатель	Эффективность деятельности	Общие показатели уровня развития воспитанников учреждения по результатам мониторинга реализации образовательной программы	2

	учреждения.	1
	Низкий уровень заболеваемости воспитанников.	1
	Отсутствие конфликтных ситуаций с родителями воспитанников.	1
	Количество воспитанников, занимающихся в кружках дополнительного образования.	1
	Отсутствие травм у воспитанников.	1
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	2
	Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и др. формах деятельности.	1
	Привлечение родителей к участию в освоении воспитанниками образовательной программы.	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		10

Учитель-логопед, педагог-психолог	1. Психологический комфорт и безопасность личности, коррекция отклонений воспитанников.	Снижение доли учащихся с проблемами в развитии в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - ниже - число обследованных воспитанников с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом: - на том же уровне - выше	0,5 1
		Количество проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив, в сравнении с предыдущим периодом: - на том же уровне - выше	0,5 1
		Своевременность и качественное ведение банка данных воспитанников, охваченных различными формами контроля.	2
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на качество работы специалиста.	2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	6
	2. Методическая и инновационная деятельность	Участие в реализации программы развития образовательного учреждения	1
		Участие в реализации муниципальных, краевых, федеральных программ, экспериментов.	
		Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и др. формах деятельности - муниципального уровня - краевого уровня	0,5 1 2
		Привлечение родителей к участию в освоении воспитанниками образовательной программы.	4

		Максимально возможное количество баллов по критерию 2	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			10
Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	1. Создание условий позволяющих воспитанникам реализовать свои интересы и потребности; развитие творческих способностей воспитанников; организация активного отдыха воспитанников в режиме учебного и вне учебного времени	Доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием в сравнении с предыдущим периодом:	0,5
		- на том же уровне	1
		- выше	
		Количество воспитанников занявших призовые места (в сравнении с предыдущим периодом):	0,5
		- на том же уровне	1
		- выше	
		Доля воспитанников, охваченных спортивными секциями в общем количестве воспитанников в сравнении с прошлым периодом	0,5
		- на том же уровне	1
		- выше	
		Реализация программ проектов по работе с детьми:	0,5
		- муниципальные	1
		- краевые	
		Охват оздоровительными мероприятиями детей с ослабленным здоровьем в сравнении с предыдущим периодом:	0,5
		- на том же уровне	1
		- выше	
		Отсутствие травм на физкультурных занятиях.	6
Максимально возможное количество баллов по критерию			

		1	
	2.Методическая и инновационная деятельность		
		Наличие методических разработок, пользующихся спросом у коллег.	1
		Наличие выступлений на методических семинарах, объединениях и т.п.:	1
		- муниципального уровня	2
		- краевого	1
		Привлечение родителей к участию в освоении воспитанниками образовательной программы.	4
		Максимально возможное количество баллов по критерию 2	
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		10
Помощник воспитателя		Отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание детей	2
		Отсутствие случаев пищевого отравления по вине работника	2
		Отсутствие замечаний на несоблюдение условий содержания посуды для питания детей	2
		Отсутствие замечаний по применению дезинфицирующих средств при уборке	2
		Работа без больничных листов	2
	Максимально возможное количество баллов по всем критериям		10

Шеф-повар, повар, кухонный рабочий	Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	Отсутствие замечаний на качество приготовления пищи.	2
		Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания.	1
		Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выходы.	0,5
		Отсутствие случаев пищевого отравления в следствии некачественного приготовления пищи.	1
		Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд.	1
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	0,5
		Отсутствие замечаний на не соблюдение условий хранения быстро портящихся продуктов питания.	1
		Отсутствие замечаний на не соблюдение правил эксплуатации технологического оборудования.	1
		Отсутствие замечаний на не соблюдение правил пожарной безопасности .	1
		Отсутствие недостат и излишек по результатам инвентаризации и проверок.	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			10

4КБОУ
ючка»
розова У.С.
021 г.

Специалист по организации питания	1. Эффективность деятельности	Наличие документации на все имеющиеся продукты питания в соответствии с требованиями Роспотребнадзора	2
		Качественная организация питания в ДОУ	2
		За ведение баз данных и программных комплексов питания	2
		Пропаганда здорового образа жизни	2
		Отсутствие недостатков и излишек по результатам проверок	2
		Максимально возможное количество баллов по всем критериям	10

делопроизводитель	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения и его подразделений	Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.	2
		Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	2
		Отсутствие жалоб от посетителей на работу делопроизводителя	3
		Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой	1
		Поддержание благоприятного климата в коллективе	
		Максимально возможное количество баллов по всем критериям	10

вложение
и поддержки
страции
«СКС»
ай, г.Пятигорск
эфон:
07-18 г.

М. 2021
и. В. Бурова
с.м.
Д.П.

МКБОУ
«Лочка»

Фрозова У.С.

2021 г.

Уборщик служебных помещений	Высокая организация обслуживания учреждения	Отсутствие замечаний на санитарно -техническое состояние помещений	1,5
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика	1,5
		Отсутствие замечаний на несоблюдение на графика ежедневной уборки	1,5
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1,5
		Отсутствие замечаний на прохождением персоналом медицинского осмотра	1
		Применение дезинфицирующих средств при уборке	1
		Максимально возможное количество баллов по всем критериям	
Сторож, дворник	Высокая организация охраны объектов учреждения, уборки территории	✓ Отсутствие замечаний на санитарно -техническое состояние территории	2
		✓ Отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа, дворника	1
		✓ Отсутствие замечаний на несоблюдение на графика ежедневной уборки	1
		✓ Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1
		✓ Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	2
		Уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров посыпка их песком	2
		Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	
		Максимально возможное количество баллов по всем критериям	

енне
ддержки
ции
Пятигорск
-18 г.

2021 г.
Бурсева
7.

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий	Высокая организация обеспечения технического обслуживания зданий, сооружений, оборудования, механизмов	Отсутствие обоснованных жалоб на работу работника	1
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	1
		Отсутствие замечаний на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети	2
		Отсутствие замечаний на обеспечение профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети	2
		Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	1
		Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудование, механизмов	1
		Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине рабочего	2
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			10
Машинист по стирке белья, кастелянша	Выполнение правил по охране труда и технике безопасности, исполнительная дисциплина.	Эффективность работы по соблюдению требований и правил Сан Пин	2
		Отсутствие замечаний на не соблюдение правил эксплуатации технологического оборудования.	2
		Отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание	1
		Отсутствие замечаний по применению дезинфицирующих средств при уборке	2
		Своевременность прохождения инструктажа по	1

У

У.С.

2005

		электробезопасности. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	2
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			10
Кладовщик	1. Эффективность деятельности	Наличие документации на все имеющиеся продукты питания, и мягкий инвентарь в соответствии с требованиями Роспотребнадзора, наличие сертификатов качества.	2
		Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания, мягкого инвентаря.	2
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние складских помещений.	1
		Отсутствие замечаний на ведение документации по учету хранения и выдачи продуктов, инвентаря.	1
		Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок.	2
		Максимально возможное количество баллов по критерию 1	8
	2. Выполнение правил по охране труда и технике безопасности.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	1
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования.	1

у

У.С.

ККИ

прск

г.

2/2

у.с.с.

7

		Максимально возможное количество баллов по критерию 2	2
Максимально возможное количество баллов по всем критериям			10

ВКМ

эрек

г.

22/2
4/6

**ПОРЯДОК
УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ
РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
МУ «УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ Г. ПЯТИГОРСКА»**

1. Аттестация педагогических работников муниципальных учреждений, подведомственных министерству образования Ставропольского края (далее - организации), осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. N 276.

2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе "Требования к квалификации" квалификационных характеристик должностей работников образования.

4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5. Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

7. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I - IV классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим специфаккультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, муниципальных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при:

увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

9. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательные учреждения не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. N 74 "Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней", а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего профессионального образования или высшего образования при формировании размеров

должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

10. Руководители организаций проверяют документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников организаций несут их руководители.



ВСЕГО ПРОШИТО И
ПРОНУМЕРОВАНО 37 (ТРИДЦАТЬ
СЕМЬ) СТРАНИЦ

Заведующий МБДОУ №30 «Белочка»
У.С.Морозова