

СОГЛАСОВАНО:

Начальник
отдела по образованию администрации
Городищенского муниципального района
Волгоградской области


С.А. Рассадникова
« _____ » _____ 2024

УТВЕРЖДАЮ:

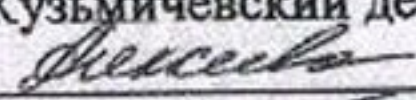
Заведующий
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения

«Кузьмичевский детский сад «Улыбка»


О.Г. Макевнина
« 01 » апреля 2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «КУЗЬМИЧЕВСКИЙ ДЕТСКИЙ САД
«УЛЫБКА»**

Принято:

Председатель совета трудового
коллектива
муниципального бюджетного
дошкольного
образовательного учреждения
«Кузьмичевский детский сад «Улыбка»
 /С.А. Алексеева/
« 01 » апреля 2024года

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Кузьмичевского детского сада «Улыбка» (далее именуется - организация), Городищенского муниципального района Волгоградской области (далее именуется - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», приказом комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 г. № 54 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровне систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2023 г., протокол № 11, письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 декабря 2017 г. № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «квалификационные характеристики должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 06 октября 2010 г., регистрационный № 18638) и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Кузьмичевского детского сада «Улыбка» (далее - оплата труда работников организации) и включает в себя следующие разделы:

- ✓ Основные условия оплаты труда работников организации;
- ✓ Порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- ✓ Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- ✓ Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей;
- ✓ Другие вопросы оплаты труда.

1.3 Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников организации включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема средств бюджета Городищенского муниципального района Волгоградской области.

1.6. Оплата труда работников организации, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация окладов (должностных окладов) работников организации производится в соответствии с постановлением администрации Городищенского муниципального района Волгоградской области (далее- учредитель).

При индексации (увеличении) окладов (должностных окладов), их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8. Условия оплаты труда работников организации, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

2. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников организации устанавливаются в соответствии с **приложением 1** к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно **приложению 2** к настоящему Положению.

2.2. Конкретный размер оклада (должностного оклада), по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации), не может быть ниже минимального размера оклада первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", и не может превышать размера

указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), работников организаций (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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».

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, утвержденными в установленном порядке.

Продолжительность рабочего времени других работников организации устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.4. Особенности условий оплаты труда педагогических работников организации:

2.4.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

2.4.2. Заработная плата устанавливается работникам при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация педагогических работников производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком, штатным расписанием по форме согласно приложению 6, 7 к настоящему Положению.

2.5. Порядок, размер и условия почасовой оплаты труда.

2.5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

- педагогической работы специалистов предприятия, организации (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в организации.

2.5.2 Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

- размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

- среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности 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).

2.5.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.6 За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. В организации работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются от оклада (должностного оклада) независимо доли занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки в следующих размерах:

работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - 4 процента, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до 6 процентов, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до 8 процентов, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.4.2. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового

договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном или абсолютном выражении, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за расширением зон обслуживания производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада) по занимаемой должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), временно отсутствующего работника.

3.4.3. Оплата за сверхурочную работу.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.4.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников организации.

3.4.5. Оплата за работу в ночное время.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

3.4.6. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

К видам выплат компенсационного характера относятся выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, не входящую в прямые должностные обязанности работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью организации по реализации образовательных программ. Размер и условия выплат установлены согласно **приложению 3** к настоящему Положению.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работника организации за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу):

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
 - а) надбавка за качество выполняемых работ;
 - б) надбавка за квалификационную категорию (классность);
 - в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;
- 3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты:
 - а) премия по итогам работы (месяц, квартал, год);
 - б) премиальная выплата в соответствии с указами Президента Российской Федерации;
 - в) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - г) единовременная премия;
- 5) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;
 - б) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по организации с учетом критериев и показателей эффективности труда позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по организации по решению работодателя с учетом критериев и показателей качества труда.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам от оклада (должностного оклада) пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке:

при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов;

при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации и СССР устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание Российской Федерации и СССР по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы – 7 000,00 рублей, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы – 3 000,00 рублей пропорционально доле занимаемой штатной

единицы и (или) учебной нагрузки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которого начинается со слова "Народный" или "Заслуженный", до 20% от должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за награждение ведомственными знаками отличия (наград), полученных в сфере культуры и образования Российской Федерации, устанавливается работникам в размере до 10 % по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка работникам при наличии ученой степени доктора наук, кандидата наук и имеющим государственные награды устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

При наличии у работника двух и более наград надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

4.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, устанавливаются на основании показателей качества и эффективности труда деятельности работника в соответствии с **приложением 4** к настоящему Положению.

4.7. Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада) в месяц.

4.8. Размер выплаты стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается от оклада (должностного оклада) в месяц в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов;
- свыше 15 лет - 10 процентов.

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Общий трудовой стаж работы исчисляется на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности.

Размеры выплат стимулирующего характера вносятся в штатные расписания и тарификационные списки педагогических работников организации по состоянию на начало учебного года.

4.9. Премияльные выплаты:

4.9.1. Премия по итогам работы (месяц, квартал, год).

Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) в расчете на год.

4.9.2 Педагогическим работникам и медицинским работникам организации может быть выплачена ежемесячная премия, при наличии бюджетных ассигнований,

в размере, необходимом для доведения средней заработной платы работников учреждения до уровня средней заработной платы в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4.9.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.9.4. Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами

(по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада).

4.9.5. Работникам организации, уволившимся по собственному желанию до подписания приказа о выплате премии, премия не выплачивается.

Премияльные выплаты по итогам работы для всех категорий работников организации устанавливаются локальным нормативным актом организации по согласованию с учредителем, с учетом разрабатываемых в организации показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

4.10. В соответствии с Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" руководителю организации, его заместителям и специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельской местности в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада) в месяц, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

К специалистам, указанным в настоящем пункте, относятся должности по профессиональным квалификационным группам:

"Должности педагогических работников",

"Должности профессорско-преподавательского состава",

"Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала",

"Должности врачей и провизоров",

"Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена",

"Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня" (2, 3, 4 уровень),

"Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня" (1, 2, 3, 4, 5 уровень).

4.11. Молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. № 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области" (далее именуется - Закон № 964-ОД).

4.12. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок 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.

4.13. Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за квалификационную категорию (классность) и повышающего коэффициента за работу в сельской местности) устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от оклада (должностного оклада).

4.14. Работодатель имеет право снизить размер стимулирующих выплат (в части выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и надбавки за качество выполняемых работ) или снять их по следующим основаниям:

- недобросовестное отношение к работе, невнимательное отношение к детям - до 100%;
- детский травматизм, нарушение охраны труда - до 100%;
- нарушение трудовой дисциплины - до 100%;
- несвоевременное прохождение медосмотра - до 30%;
- неправильное ведение документации, несвоевременное или недостоверное предоставление отчетности - до 100%;
- обоснованная жалоба родителей (законных представителей) воспитанников, поданная в письменном виде - до 100%.

Решение о лишении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения и оформляется приказом руководителя с обязательным указанием причины и периода действия взыскания.

5. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя организации и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.4. Должностной оклад руководителя организации устанавливается согласно **приложению 2** к настоящему положению

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) определяется:

- при штатной численности менее 2500 единиц - в кратности 5;
- при штатной численности от 2500 единиц и более - в кратности 8.

5.5. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя.

5.6. С учетом условий труда руководителю организации, заместителям руководителя организации, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения:

- для руководителя организации устанавливаются учредителем;
- для заместителей руководителя, устанавливаются руководителем организации.

5.7. Руководителю организации и его заместителям, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;
- премиальные выплаты.

5.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности устанавливается руководителю организации и его заместителям, в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

5.9. Руководителю, заместителям руководителя надбавка за стаж устанавливается в соответствии с п.4.8. настоящего Положения

5.10. Руководителю организации, его заместителям, может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя организации, его заместителей не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента на срок до одного года к должностному окладу и его размерах принимается:

- для руководителя организации учредителем, персонально в отношении конкретного руководителя организации;
- для заместителей руководителя, руководителем организации.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей, не должен превышать 200 процентов должностного оклада.

Персональный повышающий коэффициент руководителю организации и его заместителям устанавливается на основании критериев оценки эффективности работы организации согласно **приложению 5** к настоящему Положению.

5.11. Руководителю организации и его заместителям в целях поощрения могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премирование руководителя организации производится по итогам работы за отчетный период (за квартал, год) по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя, оценки качества работы организации, устанавливаемых локальным нормативным актом организации, по согласованию с учредителем.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

К премированию не представляются руководитель организации, его заместители, главный бухгалтер, имеющие неснятые дисциплинарные взыскания.

5.12. Размер выплаты стимулирующего характера конкретного руководителя, заместителя руководителя, может быть снижен или выплата прекращена до истечения определенного распоряжением срока при ухудшении показателей его работы, нарушении руководителем учреждения трудовой дисциплины, за предоставление недостоверной информации или несвоевременное предоставление требуемой информации, невыполнение приказов, распоряжений, за выявленные нарушения

в организации образовательного процесса, финансово-хозяйственной деятельности, воспитательной работе, за наличие подтвержденных жалоб.

Снижение размера выплаты или прекращение выплаты с указанием причин и с учетом мнения представительного органа учреждения (при его наличии) производится на основании:

- распоряжения Главы Городищенского муниципального района, для руководителя организации;
- приказа руководителя организации, для заместителей руководителя организации.

5.13. Вновь назначенному руководителю персональный повышающий коэффициент устанавливается по результатам работы по истечению трех месяцев со дня назначения.

5.14. Руководителю организации, принятым на работу в порядке перевода с должности руководителя другого учреждения, персональный повышающий коэффициент может быть установлен со дня назначения.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы организации) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.2. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам организации, в том числе руководителю организации по основному месту работы работодатель вправе оказывать материальную помощь в следующих случаях:

- смерть работника (работавшего или уволенного), близкого родственника работника;
- непредвиденные обстоятельства (компенсация ущерба, утрата недвижимости);
- дорогостоящее лечение работника, приобретение лекарств, амбулаторное и стационарное лечение, проведение хирургических операций;
- лечение в санатории по медицинским показаниям;
- причинение материального ущерба в связи с чрезвычайными обстоятельствами (стихийное бедствие, затопление квартиры (дома), кража, хищение имущества и т.д.);
- выход сотрудника на пенсию по инвалидности и болезни;
- иных случаях с целью оказания материальной поддержки пропорционально отработанному времени.

Размер материальной помощи работникам организации, в том числе руководителю организации не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

6.3 Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает:

- для работника организации, руководитель организации на основании письменного заявления работника;
- для руководителя организации, глава Городищенского муниципального района

Волгоградской области на основании письменного заявления руководителя организации согласованного с начальником отдела по образованию и (или) начальником отдела по культуре, социальной и молодежной политике, спорту.

6.4 Работникам при поступлении на должность, увольнении или в случае ухода или выхода из отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, отпуска без сохранения денежного содержания материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени.

При нахождении работника в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком материальная помощь не выплачивается.

6.5. Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, определяется в соответствии с Законом № 964-ОД.

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Кузьмичевский
детский сад «Улыбка»
от «___» «_____» 20__ г. № _____

**Размеры
окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным
группам работников учреждения**

№п /п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Должностной оклад, руб.
1	2	3
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала <i>первого уровня</i>	
	1 квалификационный уровень	
	Секретарь учебной части, вожатый, помощник воспитателя	11 235,00
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала <i>второго уровня</i>	
	1 квалификационный уровень	
	Дежурный по режиму, младший воспитатель	11 723,00
	2 квалификационный уровень	
	Старший дежурный по режиму, диспетчер	13 364,00
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
	1 квалификационный уровень	
	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	13 800,00
	2 квалификационный уровень	
	Инструктор-методист, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор	14 000,00
	3 квалификационный уровень	
	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования	14 200,00
	4 квалификационный уровень	
	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, педагог-библиотекарь, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	14 400,00
4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
	1 квалификационный уровень	
	Заведующий (начальник) структурным подразделением: учебно-консультационным пункт (производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу	14 950,00
	2 квалификационный уровень	
	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу	15 549,00
5.	Общепрофессиональные должности служащих <i>первого уровня</i>	

	1 квалификационный уровень	
	Делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, машинистка, агент по снабжению, архивариус, кассир, экспедитор, документовед, секретарь по учебной части	14 096,00
	2 квалификационный уровень	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	14 196,00
6.	Общепромышленные должности служащих второго уровня	
	1 квалификационный уровень	
	Инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант, техники всех специальностей без категории, художник, секретарь руководителя	11 290,00
	2 квалификационный уровень	
	Старший: инспектор по кадрам, диспетчер, техники всех специальностей II категории, заведующие: архивом, канцелярией, складом, хозяйством, фотолабораторией	12 943,00
	3 квалификационный уровень	
	Заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела. Техники всех специальностей наименований, по которым и устанавливается I внутридолжностная категория	13 164,00
	4 квалификационный уровень	
	Мастер участка (включая старшего), механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	13 375,00
7.	Общепромышленные должности служащих третьего уровня	
	1 квалификационный уровень	
	Без категории: бухгалтер бухгалтер-ревизор, бухгалтер-кассир, инженер всех специальностей, библиотекарь, специалист по кадрам, электроник, специалист по закупкам	11 956,00
	2 квалификационный уровень	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	12 199,00
	3 квалификационный уровень	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	12 554,00
	4 квалификационный уровень	
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	12 787,00
	5 квалификационный уровень	
	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	13 153,00
8.	Общепромышленные должности служащих четвертого уровня	
	2 квалификационный уровень	
	Главные: механик, энергетик, инженер	16 441,00
	3 квалификационный уровень	
	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	17 933,00
9.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	

	1 квалификационный уровень	
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, слесарь-сантехник, электрик, слесарь по обслуживанию котельных, буфетчица, кастелянша-швея, слесарь-электрик, столяр-плотник, оператор котельной, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, подсобный рабочий, помощник повара, слесарь по обслуживанию теплового хозяйства, слесарь по ремонту котлов, швея, круглосуточный вахтер, гардеробщик, истопник, грузчик, дворник, садовник, водитель мототранспортных средств, кастелянша, кладовщик, конюх, рабочий по уходу за животными, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спец. одежды (белья), оператор заправочных станций, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), оператор хлораторной установки, слесарь-электрик	11 257,00
	2 квалификационный уровень	
	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием "старший" (старший по смене)	11 512,00
10.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень	
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, механик по техническим видам спорта, оператор котельной, электрик, столяр-плотник, повар	11 224,00
	2 квалификационный уровень	
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11 334,00
	3 квалификационный уровень	
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11 512,00
	4 квалификационный уровень	
	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: - водители автобусов или специальных легковых автомобилей ("Медпомощь" и др.), имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников); - рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и другие), работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастке контрольно-измерительных приборов,	11 922,00

	принимающий непосредственное участие в учебном процессе; - закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных учреждений, принимающий непосредственное участие в учебном процессе	
11.	Профессиональная квалификационная группа "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"	
	1 квалификационный уровень	
	Заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией кабинетом, отрядом и др.)	12 040,00
12.	Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
	2 квалификационный уровень	
	Врач-специалист	12 000,00
13.	Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал <i>первого уровня</i>»	
	1 квалификационный уровень	
	Младшая медицинская сестра санитарка	6 920,00
14.	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
	1 квалификационный уровень	
	Инструктор по лечебной физкультуре	8 075,00
	2 квалификационный уровень	
	Медицинская сестра диетическая	8 400,00
	3 квалификационный уровень	
	Медицинская сестра	8 720,00
	4 квалификационный уровень	
	Фельдшер	8 880,00
	5 квалификационный уровень	
	Старшая медицинская сестра	11 830,00

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Кузьмичевский детский сад «Улыбка»
от «__» «__» 20__ г. №__

Размеры

окладов (должностных окладов) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, работников организации

№п /п	Наименование должностей	Должностной оклад, руб.
1	2	3
1.	Директор	31 000,00
2.	Заведующий	21 000,00
3.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детским общественными объединениями	14 400,00
4.	Системный администратор	11 956,00

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Кузьмичевский
детский сад «Улыбка»
от «___» «_____» 20__ г. №_____

**РАЗМЕР КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В ДРУГИХ
УСЛОВИЯХ,
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ**

№ п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты/рубли)
1	2	3
1.	за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением; за обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере	до 15 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2.	руководителям, педагогическим и медицинским работникам за работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях (консилиумах), логопедических пунктах, центрах психолого-педагогической реабилитации и коррекции, центре психолого-медико-социального сопровождения, центре (пункте) психолого-педагогического и социального сопровождения	до 20 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
3.	за работу в образовательных организациях (классах, группах), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (с различными формами умственной отсталости)	педагогическим работникам - до 15 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки; прочим работникам - до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
4.	за проверку письменных работ:	
	учителям по предметам в 1 - 4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); учителям, преподавателям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся);	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки

	учителям, преподавателям по иностранному языку, родному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся)	до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
5.	за классное руководство:	
	в образовательных организациях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся);	до 20 процентов от оклада (должностного оклада),
	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы	10 000 рублей (но не более чем за 2 класса)
6.	За заведование методическими объединениями:	
	- за руководство районным методическим объединением - за руководство, заведование районным методическим кабинетом - за руководство школьным методическим объединением - за заведование школьным методическим кабинетом	до 10 до 10 до 5 до 5 от оклада (должностного оклада)
7.	За заведование:	
	- школьным учебным кабинетом - спецкабинетом (химия, физика, информатика, биология, основы безопасности и защиты Родины), мастерской, спортивным залом	до 5 до 10 от оклада (должностного оклада)

к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Кузьмичевский детский сад «Улыбка»
от «__» «_____» 20__ г. №_____

Критерии оценки результатов деятельности работников организации

I. Критерии оценки результатов деятельности педагогических работников организации.

1. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда старшего воспитателя

№п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в %
1.	Методическое сопровождение образовательного процесса, необходимого для реализации ФГОС ДО. Разработка программ ДОУ, АОП и пр. необходимого	Реквизиты приказов	до 50
2.	Методическое сопровождение педагогов по обобщению, распространению педагогического опыта инновационной деятельности на различном уровне	-уровень муниципальный	до 30 до 10
		уровень региональный	до 30
3.	Участие в работе и оценке методических разработок, конкурсных материалов в качестве жюри, руководство творческими, экспертными группами.		до 20
		Уровень организации	до 10
		Уровень муниципальный	до 20
4.	Положительная динамика уровня развития воспитанников по результатам мониторинга ДОУ	По результатам мониторинга	до 30
5.	Участие в профессиональных конкурсах		до 30
		-уровень муниципальный	до 20
		уровень региональный	до 30
6.	Успешное прохождении аттестации педагогов на заявленную категорию или на соответствие с занимаемой должностью	Отчет об итогах аттестации	до 30
7.	Организация работы организации по созданию развивающей предметно-пространственной среды (предметная среда помещений, кабинетов, территории ДОУ; подготовка документов на получение гранта и пр.)	Фактические мероприятия	до 30
8.	Качественное и своевременное ведение документации (заполнение журналов, отчетов результативности работы, ведомостей, личных дел и пр.)	ежемесячно	до 10
9.	Соблюдение трудовой дисциплины	систематически	до 10
		единоразовое нарушение	до -20
		более 2 раз	до -50
10.	Участие в общественной жизни учреждения	систематически	до 10

2. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда воспитателя

№п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в %
1.	Посещаемость воспитанников группы согласно муниципального задания	от 3 до 7 лет до 49%	до 10
		- от 3 до 7 лет от 50% и выше	до 20
		- от 1 до 3 лет до 39% и выше	до 10
		- от 1 до 3 лет 40% и выше	до 20
2.	Эффективное проведение оздоровительных, профилактических мероприятий, направленных на укрепление и сохранение здоровья воспитанников. Организация работы с детьми раннего возраста в период адаптации	Фактические мероприятия, результаты контроля	до 20
3.	Ведение кружковой работы	наличие отчетной документации педагога и т.д.	до 30
4.	Создание развивающей предметно-пространственной среды группы в соответствии с возрастными особенностями детей, приоритетными направлениями ДОУ	Оборудование для игровых центров, методические пособия и др.	до 20
5.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (проведение открытых занятий, мастер-классов, выступлений на семинарах, круглых столах)	Копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; перечень публикаций; электронные ссылки и т.д	до 10
6.	Взаимодействие с родителями (законными представителями) воспитанников в рамках реализации образовательной программы дошкольного образования	проведение мероприятий, отчеты, материала мероприятий и т.д.	до 10
7.	Реализация адаптированной образовательной программы в группах общеразвивающей и комбинированной направленности	Наличие адаптированной образовательной программы в соответствии заключения ТПМПК	до 20
8.	Наличие воспитанников – победителей, призёров и лауреатов конкурсных мероприятий		до 30
		<i>Уровень организации</i>	<i>до 10</i>
		<i>уровень муниципальный</i>	<i>до 20</i>
		<i>уровень региональный</i>	<i>до 30</i>
9.	Личное участие педагогического работника в профессиональных методических конкурсах и т.п		до 30
		<i>уровень муниципальный</i>	<i>Участие до 5 Призер, победитель до 10</i>
		<i>уровень межмуниципальный, региональный</i>	<i>Участие до 10 Призер, победитель до 20</i>
		<i>Уровень Всероссийский</i>	<i>Участие до 15 Призер, победитель до 30</i>
10.	Официально зафиксированные достижения воспитанников в конкурсах		до 30
		<i>уровень муниципальный</i>	<i>Участие до 5 Призер, победитель до 10</i>
		<i>уровень межмуниципальный, региональный</i>	<i>Участие до 10 Призер, победитель до 20</i>

	Уровень Всероссийский	Участие Призер, победитель	до 15 до 30
11.	Качественное и своевременное ведение документации (заполнение журналов, отчетов результативности работы, ведомостей, личных дел и пр.)	ежемесячно	до 10
12.	Соблюдение трудовой дисциплины	систематически единоразовое нарушение более 2 раз	до 10 до -20 до -50
13.	Участие в общественной жизни учреждения	систематически	до 10

3. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда музыкального руководителя

№п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в %
1.	Соответствие предметно-пространственной развивающей образовательной среды требованиям ФГОС.	отчеты, справки и т.д.	до 10
2.	Результативность работы: динамика развития детей	По результатам диагностики	до 10
3.	Участие в конкурсах профессионального мастерства выше уровня ДОУ	уровень муниципальный	до 10
		уровень региональный	до 20
4.	Организация и проведение, участие в мероприятиях (праздники, фестивали и дни открытых дверей т.д.)	Фактические мероприятия	до 20
5.	Сопровождение воспитанников с ОВЗ, детей-инвалидов в группах общеразвивающей, комбинированной направленности при наличии АОП	Наличие адаптированной образовательной программы в соответствии заключения ТПМПК	до 30
6.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в соответствии с возрастными особенностями и специальными потребностями воспитанников	Оборудование для игровых центров, методические пособия и др.	до 10
7.	Вовлечение родителей в образовательную, инновационную, воспитательную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях, конференциях, в др. формах.	фактические мероприятия, отчеты, материалы мероприятий и т.д.	до 20
8.	Ведение кружковой работы	наличие отчетной документации педагога и т.д.	до 20
9.	Работа в составе экспертных групп, участие в оценке методических разработок, конкурсных материалов в качестве жюри	уровень муниципальный	до 10
		уровень региональный	до 20
10.	Личное участие педагогического работника в профессиональных методических конкурсах		до 30
	уровень муниципальный	Участие Призер, победитель	до 5 до 10
	уровень межмуниципальный, региональный	Участие Призер, победитель	до 10 до 20
	Уровень Всероссийский	Участие Призер, победитель	до 15 до 30
11.	Официально зафиксированные достижения воспитанников в конкурсах и т.п.		до 30
	уровень муниципальный	Участие Призер, победитель	до 5 до 10
	уровень межмуниципальный, региональный	Участие Призер, победитель	до 10 до 20
	Уровень Всероссийский	Участие Призер, победитель	до 15 до 30
12.	Качественное и своевременное ведение документации (заполнение журналов, отчетов результативности работы, ведомостей, личных дел и пр.)	ежемесячно	до 10
13.	Соблюдение трудовой дисциплины	систематически	до 10
		единоразовое нарушение	до -20
		более 2 раз	до -50
14.	Участие в общественной жизни учреждения	систематически	до 10

	<i>Уровень Всероссийский</i>	<i>Участие Призер, победитель</i>	<i>до 15 до 30</i>
11.	Качественное и своевременное ведение документации (заполнение журналов, отчетов результативности работы, ведомостей, личных дел и пр.)	ежемесячно	до 10
12.	Соблюдение трудовой дисциплины	систематически единоразовое нарушение более 2 раз	до 10 до -20 до -50
13.	Участие в общественной жизни учреждения	систематически	до 10

3. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда музыкального руководителя

№п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в %
1.	Соответствие предметно-пространственной развивающей образовательной среды требованиям ФГОС.	отчеты, справки и т.д.	до 10
2.	Результативность работы: динамика развития детей	По результатам диагностики	до 10
3.	Участие в конкурсах профессионального мастерства выше уровня ДОУ	уровень муниципальный	до 10
		уровень региональный	до 20
4.	Организация и проведение, участие в мероприятиях (праздники, фестивали и дни открытых дверей т.д.)	Фактические мероприятия	до 20
5.	Сопровождение воспитанников с ОВЗ, детей-инвалидов в группах общеразвивающей, комбинированной направленности при наличии АОП	Наличие адаптированной образовательной программы в соответствии заключения ТПМПК	до 30
6.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в соответствии с возрастными особенностями и специальными потребностями воспитанников	Оборудование для игровых центров, методические пособия и др.	до 10
7.	Вовлечение родителей в образовательную, инновационную, воспитательную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях, конференциях, в др. формах.	фактические мероприятия, отчеты, материалы мероприятий и т.д.	до 20
8.	Ведение кружковой работы	наличие отчетной документации педагога и т.д.	до 20
9.	Работа в составе экспертных групп, участие в оценке методических разработок, конкурсных материалов в качестве жюри		до 20
		уровень муниципальный	до 10
10.	Личное участие педагогического работника в профессиональных методических конкурсах	уровень региональный	до 20
		уровень до 30	до 30
		уровень муниципальный	до 5
		Призер, победитель	до 10
11.	Официально зафиксированные достижения воспитанников в конкурсах и т.п.	уровень межмуниципальный, региональный	до 10
		Призер, победитель	до 20
		Уровень Всероссийский	до 15
		Призер, победитель	до 30
12.	Качественное и своевременное ведение документации (заполнение журналов, отчетов результативности работы, ведомостей, личных дел и пр.)	ежемесячно	до 10
13.	Соблюдение трудовой дисциплины	систематически	до 10
		единоразовое нарушение	до -20
		более 2 раз	до -50
14.	Участие в общественной жизни учреждения	систематически	до 10

4. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда педагога-психолога, учителя-логопеда (логопеда), учителя-дефектолога

№п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценки в %
1.	Результативность работы: динамика психомоторного, речевого, психологического развития детей	По результатам диагностики	до 30
2.	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (проведение открытых занятий, мастер-классов, выступлений на семинарах, круглых столах)	Копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; перечень публикаций; электронные ссылки и т.д.	до 20
3.	Сопровождение воспитанников с ОВЗ, детей-инвалидов в группах общеразвивающей, комбинированной направленности при наличии АОП	Наличие адаптированной образовательной программы в соответствии заключения ТПМПК	до 30
4.	Участие в работе консультативного пункта службы ранней помощи, психолого-педагогического консилиума ДОУ	Выполнение плана работы на текущий месяц, ведение документации, отчетов.	до 30
5.	Участие воспитанников ДОУ в творческих конкурсах	Предоставление документов подтверждающие участие	до 30
6.	Работа с семьями группы риска	Обследование, сопровождение, взаимодействие с Комиссией по делам несовершеннолетних и т.д.	до 30
7.	Современное, качественное и полное оформление необходимой документации по коррекционной работе	Справка старшего воспитателя (по результатам контроля)	до 40
8.	Участие в конкурсах профессионального мастерства выше уровня ДОУ		до 20
		уровень <i>муниципальный</i>	до 10
		уровень <i>региональный</i>	до 20
9.	Соблюдение трудовой дисциплины	систематически	до 10
		единоразовое нарушение	до -20
		более 2 раз	до -50
10.	Участие в общественной жизни учреждения	систематически	до 10

II. Критерии оценки результатов деятельности прочих работников организации:

1. Административный персонал

1.1. Учебно-вспомогательный персонал:

Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда помощника воспитателя, младшего воспитателя:

№п/п	Показатель (составляющие)	Метод измерения	Оценка в %
1	Участие совместно с воспитателем в проведении оздоровительных мероприятий, в формировании культурно-гигиенических навыков у воспитанников, участие в других режимных моментах.	фактические мероприятия,	до 60

2	Выполнение косметических ремонтных работ, внеплановых генеральных уборок в помещении ДОУ	Фактические мероприятия	до 40
3	Участие в пополнении предметно-пространственной среды группы и прогулочного участка	Фактические мероприятия	до 40
4	Качественное выполнение требований по санитарному состоянию групповых помещений	Результаты контроля	до 60
5	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	Фактические мероприятия	до 50
6.	- организация мероприятий ГО и ЧС, пожарной безопасности, соблюдению требований охраны труда и техники безопасности; - ведение документации и отчетности обучающихся (воспитанников) в организации, делопроизводства, работа с архивными документами;	для организаций числ. работников которого не превышает 50 человек при отсутствии должности в штатном расписании	до 50 до 30

2. Служащие:

2.1. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда заведующего хозяйством

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в процента%
1.	Высокий уровень организации мероприятий, направленных на повышение условий безопасности в организации, соблюдение требований охраны труда, СанПин.	1 раз в год	до 30
2.	Отсутствие обоснованных обращений и жалоб от участников образовательных отношений.	1 раз в год	до 40
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей.	1 раз в год	до 30
4.	Организация и качественное проведение ремонтных работ в организации	Акты о выполненных ремонтных работах	до 30
5.	Соблюдение требований законодательства в сфере закупок (Федеральные законы 44-ФЗ, 223-ФЗ)	Отсутствие замечаний	до 40
6.	Ведение диспетчерского журнала (электронного журнала), своевременное предоставление отчетности	1 раз в год	до 20
7.	Заключение в срок и в соответствии с законодательством договоров по ведению хозяйственной деятельности	1 раз в год	до 30

	организации.		
8.	Сохранность имущества, оснащения	сохранность	до 30
9.	- организация мероприятий ГО и ЧС, пожарной безопасности, соблюдению требований охраны труда и техники безопасности; - ведение документации и отчетности воспитанников в организации, делопроизводства, работа с архивными документами;	для организаций числ. работников которого не превышает 50 человек при отсутствии должности в штатном расписании	до 50 до 30

2.2.Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда инженера-энергетика

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в %
1.	Отсутствие фактов нарушения работником должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка, требований внешних и внутренних нормативных документов по соответствующему направлению деятельности, приказов и поручений руководителя организации	1 раз в год	до 60
2.	Отсутствие обращений и жалоб образовательных организаций	1 раз в год	до 80
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний руководителя	1 раз в год	до 70
4.	Своевременное проведение инструктажа работникам организаций	1 раз в год	до 40

III. Медицинского персонала:

3.1.Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда старшей медицинской сестры:

№п\п	Показатель (составляющие)	Метод измерения	Оценкaв %
1.	Организация работы по обеспечению качественного питания воспитанников ДОУ	Соблюдение нормативно-правовых документов в области организации питания дошкольников	до 70
2.	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому режиму организации	По результатам контроля	до 50
3.	Участие в общественных мероприятиях (субботники, акции, праздники и т.д.)	Фактически мероприятия	до 30
4.	Просветительская работа с родителями по организации: питания ребенка в семье, соблюдения гигиены и т.п. (консультации, буклеты, сайт, и т.д.)	Фактически мероприятия	до 40

5.	Осуществление контроля за условиями хранения и сроком годности лекарственных препаратов	По результатам контроля	до 30
6.	Своевременная подготовка необходимой медицинской документации, выполнение сроков отчетности	Отчеты	до 30

IV. Прочего персонала:

4.1 Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда машинистки по стирке и ремонту спец. одежды (белья), кастелянши

№п/п	Показатель (составляющие)	Метод измерения	Оценка в %
1.	Отсутствие обращений и жалоб обучающихся, родителей, педагогов по качеству выполняемых должностных обязанностей	1 раз в год	до 100
2.	Эффективная и качественная работа по содержанию оборудования и помещений в соответствии с требованиями	оперативный контроль	до 50
3.	Выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, генеральных уборок.	фактически мероприятия	до 50
4.	Отсутствие замечаний по результатам контроля	оперативный контроль	до 50

4.2 Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда сторожа

№п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценки в %
1.	Своевременное принятие мер при возникновении ЧС	по факту	до 40
2.	Соблюдение пропускного режима	без замечаний	до 30
3.	Содержание рабочего места в соответствии с требованиями Сан-Пин и пожарной безопасности	без замечаний	до 40
4.	Обеспечение порядка в здании в ночное время, выходные праздничные дни. - Закрывание окон, дверей с записью всех нарушений в журнал приемки и сдачи. - Отсутствие в здании посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения администрации школы) своевременное выявление неисправности или нарушения замков сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением завхозу и вызовом соответствующих служб, отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон и т.д.	без замечаний	до 30
5.	Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса, посетителями	без замечаний	до 60
6.	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам сохранности объектов на	да	до 20

	территории и в здании образовательной организации		
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	да	до 30

4.3. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда дворника

№п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в %
1.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, техники безопасности, охраны труда, санитарно-технического состояние территории	Без замечаний	до 50
2.	Качественное своевременное исполнение разовых поручений администрации	да	до 50
3.	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	без замечаний	до 50
4.	Сохранность инвентаря	без замечаний	до 50
5.	Качественный уход за зелеными насаждениями и клумбами в летний период	без замечаний	до 50

4.4. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда уборщика служебных помещений

№п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в %
1.	Оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, непредвиденных ситуаций (утечка воды, после непогоды, дополнительная вынужденная уборка туалетных комнат, коридоров, фойе и др.)	да	до 60
2.	Проведение внеплановых генеральных уборок	да	до 50
3.	Организация обеспечения сохранности хозяйственного инвентаря, имущества, его пополнение	без замечаний	до 50
4.	Содержание убираемого участка в образцовом состоянии в соответствии с нормами СанПиН	без замечаний	до 30
5.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя на качество выполнения должностных обязанностей	без замечаний	до 60

4.5. Перечень критериев и показателей для оценки качества и эффективности труда электрика, слесаря-сантехника, оператора котельной.

№ п/п	Наименование показателя	Критерии эффективности	Оценка в %
1.	Эффективное и своевременное реагирование на возникновение чрезвычайных ситуаций; оперативность и	1 раз в год	до 100

	своевременность выполнения заявок по устранению технических неполадок.		
2.	Отсутствие обращений и жалоб обучающихся, родителей, педагогов по качеству выполняемых должностных обязанностей.	1 раз в год	до 80
3.	Соблюдение трудовой дисциплины, отсутствие замечаний непосредственного руководителя и (или) вышестоящих организаций на качество выполнения должностных обязанностей	1 раз в год	до 70

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 620742407212716292896657514693751711534004166517
Владелец Макевина Ольга Геннадьевна
Действителен с 20.09.2024 по 20.09.2025