

ПРИНЯТО

На общем собрании
трудового коллектива
МАДОУ № 137
Протокол № 11
«01» 12 2020 г.
Председатель
Назарова И.А.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МАДОУ № 137
Ивасенко И.А.

«01» 12 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
г. Хабаровска
«Центр развития ребенка - детский сад № 137»

ПРИНЯТО

На общем собрании
трудового коллектива
МАДОУ № 137
Протокол № ____
« ____ » _____ 20 ____ г.
Председатель
_____/ _____

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МАДОУ № 137
_____ Ивасенко И.А.

« ____ » _____ 20 ____ г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
г. Хабаровска
«Центр развития ребенка - детский сад № 137»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Хабаровска «Центр развития ребенка - детский сад № 137» (далее – МАДОУ № 137), подведомственного управлению образования, финансирование оплаты труда которого осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск» и субвенции из краевого бюджета получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее - Положение), регулирует порядок и условия оплаты труда работников МАДОУ № 137.

1.2. Фонд оплаты труда работников МАДОУ № 137 формируется на календарный год, исходя из утвержденного объема бюджетных ассигнований, поступающих в установленном порядке учреждению из собственных доходов городского округа «Город Хабаровск», субвенции из краевого бюджета и средств муниципального бюджета и автономного образовательного учреждения, поступающих от приносящих доход деятельности.

1.3. За счет субвенции из краевого бюджета осуществляется оплата труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений, педагогических работников в дошкольных группах муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений, за исключением расходов, которые производятся за счет средств бюджета городского округа "Город Хабаровск".

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

1.5. Заработная плата работников МАДОУ № 137 максимальными размерами не ограничивается.

1.6. Системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений устанавливаются соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

1.7. Увеличение (индексация) должностных окладов работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений осуществляется на основании правового акта администрации города Хабаровска.

1.8. Заработная плата работников МАДОУ № 137 (без учета премий и иных стимулирующих выплат, кроме выплат за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания и надбавки за выслугу лет в образовательных учреждениях), устанавливаемая при внесении изменений в Положение, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат, кроме выплат за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания и выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в образовательных учреждениях), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МАДОУ № 137

2.1. Основные условия оплаты труда работников МАДОУ № 137

2.1.1. Система оплаты труда работников МАДОУ № 137 включает в себя оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты (материальная помощь).

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов), минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе квалификационных уровней ПКГ, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации: - от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ и квалификационным уровням устанавливаются не ниже соответствующих минимальных окладов (минимальных должностных окладов).

2.1.3. К окладам (должностным окладам) работников устанавливаются нижеперечисленные повышающие коэффициенты:

- за специфику работы в учреждении (классе, группе);
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент молодому специалисту;
- повышающий коэффициент по занимаемой должности, в случае отсутствия квалификационной категории.

2.1.3.1. Повышающий коэффициент за специфику в работы в отдельном учреждении, отделении, группе устанавливается за работу с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в соответствии *Приложением № 1* к настоящему Положению.

2.1.3.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) руководителя учреждения может быть установлен с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов на срок выполнения поставленной задачи, работы.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,5.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается на определенный период времени и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

2.1.3.3. Размер повышающего коэффициента молодому специалисту устанавливается в размере 0,35 оклада (должностного оклада).

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

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

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

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

диссертации на срок не более трех лет;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
Размер повышающего коэффициента молодому специалисту - 0,35 оклада (должностного оклада).

2.1.4. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока, устанавливаемых в процентном отношении к заработной плате работников.

При наличии у работника одновременно нескольких оснований для установления выплат по повышающим коэффициентам выплаты устанавливаются по каждому основанию.

2.1.5. Работникам устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.1.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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

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

2.1.9. Для обеспечения выплаты заработной платы в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории города Хабаровска производится выплата надбавки до гарантированного размера оплаты труда.

Размер надбавки устанавливается в трудовом договоре в абсолютном размере и определяется согласно постановлению администрации города Хабаровска от 25.06.2019 № 2042 «О надбавке до гарантированного размера оплаты труда и признании утратившим силу постановления администрации города Хабаровска от 22.01.2019 № 130 «Об установлении минимальной заработной платы в муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях городского округа «Город Хабаровск».

2.2. Оплата труда педагогических работников

2.2.1. Группа должностей педагогических работников подразделяется на четыре квалификационных уровня в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.2.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей педагогических работников составляют:

- 1-й квалификационный уровень (*музыкальный руководитель, инструктор по ФК*) – 7 110,00 рублей;

- 3-й квалификационный уровень (*воспитатель, педагог-психолог*) – 8 080,00 рублей;

- 4-й квалификационный уровень (*учитель-логопед, учитель-дефектолог*) – 8 470,00 рублей.

2.2.3. К должностным окладам по ПКГ должностей педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты, определяемые в соответствии с пунктом 2.1.3:

- за специфику работы в специализированной группе, в логопедическом пункте;
- повышающий коэффициент молодому специалисту;
- повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.2.4. Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

2.2.5. Оплата труда работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

2.2.6. Тарификационный список работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из учебного плана и программ, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

2.2.7. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается педагогическим работникам в размере 0,65 оклада (должностного оклада).

2.3. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

2.3.1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала включены в две ПКГ в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.3.2. Размеры минимальных должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала составляют:

- по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:
- 1-й квалификационный уровень (*младший воспитатель*) – 5 717,00 рубль.

2.4. Оплата труда работников, занимающих должности служащих

2.4.1. Работники, относящиеся к категории должностей служащих (за исключением работников, указанных в разделах 2.2 - 2.4 настоящего Положения), подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.4.2. Размеры минимальных должностных окладов по ПКГ должностей служащих составляют:

2.4.2. Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

- 1-й квалификационный уровень (*делопроизводитель*) – 4 297,00 рублей.

2.4.3. Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

- 1-й квалификационный уровень (*техник по защите информации*) – 5 605,00 рублей
- 3-й квалификационный уровень (*шеф-повар*) - 6 724,00 рублей.

2.5. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.5.1. Должности работников, относящиеся к общеотраслевым профессиям рабочих, подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.5.2. Размеры минимальных окладов по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих составляют:

2.5.2.1. Профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

- 1-й квалификационный уровень (*кладовщик, повар, кастелянша- швея, ОСМ, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, уборщица помещений бассейна, РКФЗ по бассейну, слесарь, электрик, дворник, сторож*)- 4 062,00 рублей

2.5.2.2. Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

- 1-й квалификационный уровень (*повар 4-5 разряда*) - 4 581,00 рубль;
- 2-й квалификационный уровень (*повар 6 разряда*) - 5 263,00 рублей.

2.6. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей

2.6.1. Заработная плата руководителя муниципального образовательного учреждения, его заместителей и состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих выплат и материальной помощи.

2.6.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения.

2.6.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с **приложением № 2** к настоящему Положению и отражается в трудовом договоре.

2.6.4. Размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения, устанавливаются учреждением в размере на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя.

2.6.5. К установленным должностным окладам руководителя учреждения, его заместителя, устанавливаются повышающий коэффициент, за специфику определяемый в соответствии с пунктом 2.1.3.1. настоящего Положения.

2.6.6. К должностному окладу руководителя учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов на срок выполнения поставленной задачи, работы, определяемый в соответствии с пунктом 2.1.3.2 настоящего Положения.

2.6.7. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю Образовательного учреждения определяются с учетом результатов деятельности учреждения, исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых управлением образования администрации г. Хабаровска.

2.6.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителя руководителя) устанавливается управлением образования города в кратности от 1 к 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

При назначении стимулирующих выплат руководителю, заместителю руководителя учитывается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителя руководителя и работников учреждения.

2.6.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера для заместителей

руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения, локальными нормативными актами учреждений.

2.7 Оплата труда медицинских работников

2.7.1. Должности медицинских работников включены в профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 года № 526н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»

2.7.2. Размеры должностных окладов по ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников составляют:

ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

- 2 квалификационный уровень – 5 549,00 рублей (инструктор ЛФК)
- 3 квалификационный уровень – 6 230,00 рублей (медицинская сестра массажа, медицинская сестра физиокабинета, медицинская сестра бассейна)

2.7.3. ПКГ «Врачи и провизоры»

- 2 квалификационный уровень – 14 651,00 рублей (врач-невролог)

2.7.4. К установленным базовым окладам (базовым должностным окладам) по ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учётом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент к ПКГ
- за специфику работы в отдельном учреждении.

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства Российской Федерации, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением Мэра города Хабаровска от 12.03.2009 № 757, работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника.

3.2. Компенсационные выплаты (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

3.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель обязан организовать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями

труда, устанавливается в повышенном размере.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятым с вредными и(или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем учреждения на основании результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах проведенной в учреждении 02 октября 2017 года, Размер вредности:

12 % - медсестра - массажа групп ДЦП, младшие воспитатели ясли, младшие воспитатели спец.групп, шеф-повар, повар, подсобные рабочие.

8 % - младшие воспитатели, уборщица помещений бассейна

4 % - операторы стиральных машин, РКОЗ (уборщицы), дворники, кладовщик, кастелянша-швея.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.4. К заработной плате работников муниципальных образовательных учреждений выплачиваются:

- районный коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока в размере 30 процентов;

- процентные надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока, в размерах, установленных нормативными актами Российской Федерации и Хабаровского края.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), водителю за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5.1. Размер компенсационных выплат 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, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты – 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Максимальный размер доплаты – 35% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет доплаты за часы работы в ночное время определяется с учетом оклада (должностного оклада) работника и среднемесячного количества рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

3.5.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплат составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной

нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.4. В соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников образовательных учреждений к высокой результативности и качеству труда.

4.2. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.3. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях работникам МАДОУ № 137 устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за профессиональное мастерство, классность;
- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания;
- надбавка за выслугу лет (стаж работы) в образовательных учреждениях;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера и критериями для установления стимулирующих выплат (*приложение 6*), позволяющими оценить результативность и качество работы, разработанным руководителем учреждения с участием органов общественного самоуправления образовательного учреждения и утвержденным локальным нормативным актом учреждения.

4.5. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

4.6. Размеры выплат к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания приведены в *приложении № 3* к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу правового акта о присвоении почетного звания или правового акта о награждении ведомственной наградой;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук.

Выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звание «заслуженный», «народный», другие почетные звания, соответствующие профилю педагогической деятельности, начисляются с учетом установленной работнику учебной нагрузки.

При переходе педагогического работника, имеющего квалификационную категорию (первую или высшую), с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы,

условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия (приложение № 4 к настоящему Положению).

4.7. Надбавка за выслугу лет (стаж работы) в образовательных учреждениях устанавливается в соответствии с «Порядком установления и размерами надбавок за выслугу лет работникам муниципального автономного дошкольного учреждения г. Хабаровска «Центр развития ребенка – детский сад № 137» согласно *приложению № 5* к настоящему Положению. Надбавка за выслугу лет (стаж работы) в МАДОУ № 137 начисляется в процентах к окладу (должностному окладу) с учетом установленной нагрузки, но не более чем на 1 ставку.

4.8. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в баллах – 150 рублей – 1 балл, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальный размер выплат не ограничен.

4.9. Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается начальником управления образования.

5.2. Из фонда оплаты труда работникам учреждения оказывается материальная помощь.

5.2.1. Материальная помощь выплачивается на основании приказа заведующего МАДОУ в размере одного оклада (должностного оклада), но не более установленной нагрузки и выплачивается в течение года в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.2.2. Материальная помощь предоставляется работнику в течение года по его личному заявлению.

5.2.3. Работнику, проработавшему в учреждении один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она должна быть выплачена в конце текущего года.

5.2.4. Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени.

5.2.5. Работникам, уволенным в связи с выходом на пенсию, а также работникам, уволенным по сокращению численности штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

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

5.2.7. Работникам, работающим на неполной ставке, кроме внешних совместителей материальная помощь выплачивается пропорционально установленной нагрузке.

РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов за специфику работы

№ п/ п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключение детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	0,2
2.	Специалистам логопедических пунктов	0,2
3.	За работу в группах компенсирующей направленности для обучающихся(воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья: - руководящим работникам (за исключением заместителей руководителя по АХР), старшим воспитателям (при наличие 2 и более групп) - педагогическим работникам - другим работникам	0,15 0,2 0,15

Приложение № 2
к Положению о системе
оплаты труда работников
муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения г. Хабаровска
«Центр развития ребенка –
детский сад № 137»
(МАДОУ № 137)

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

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

1. Объемные показатели деятельности учреждений

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

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

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
2.	Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчета за группу	10
3.	Количество работников в образовательном учреждении Дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	- за каждого работника	1 1 5
1	2	3	4
4.	Организация каникулярного отдыха		5
5.	Наличие группы компенсирующей направленности (без доплаты руководителю)	1 группа	10
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки; бассейна и др. спортивных сооружений	за каждый вид	15
8.	Наличие музыкального, актового, спортивного залов	за каждый вид	10
9.	Наличие учебного автотранспорта, автобуса для перевозки детей	за каждую единицу	10

10.	Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (музей, изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад, «живой уголок» и др.)	за каждый вид	15
11.	Наличие в образовательных учреждениях (группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического развития (кроме дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
12.	Наличие закрепленных за учреждением зданий, помещений, не используемых в образовательном процессе	за каждую единицу	10

Образовательные учреждения относятся к шести группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Показатель и	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов, размеры должностных окладов (в рублях)					
	I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.	V гр.	VI гр.
Сумма баллов	свыше 700	от 550 до 700	от 400 до 550	от 300 до 400	от 200 до 300	до 200
Должностной оклад	20 000	19 000	18 000	17 000	16 000	15 000

2. Порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год управлением образования на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено управлением образования за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется по списочному составу на начало календарного года.

2.4. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Приложение № 3
к Положению о системе
оплаты труда работников
муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения г. Хабаровска
«Центр развития ребенка –
детский сад № 137»
(МАДОУ № 137)

РАЗМЕРЫ

выплат за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», другие почетные звания

Показатели квалификации	Специалисты	Руководящие работники
Высшая квалификационная категория	0,75	0,1
Первая квалификационная категория	0,15	-
Наличие ученой степени кандидата наук	0,1	0,1
Наличие ученой степени доктора наук	0,2	0,2
Наличие почетного звания «народный», «заслуженный», другие почетные звания, соответствующие у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности	0,1	0,1

Приложение № 4
к Положению о системе
оплаты труда работников
муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения г. Хабаровска
«Центр развития ребенка –
детский сад № 137»
(МАДОУ № 137)

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории

При переходе педагогического работника, имеющего квалификационную категорию (первую или высшую), с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы, условия оплаты труда устанавливаются с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, соответствие занимаемой должности, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	воспитатель; старший воспитатель
1	2
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности

	преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
1	2
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения,

	реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются управлением образования администрации города на основании письменного заявления работника.

Приложение № 5
к Положению о системе
оплаты труда работников
муниципального автономного
дошкольного образовательного
учреждения г. Хабаровска
«Центр развития ребенка –
детский сад № 137»
(МАДОУ № 137)

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Хабаровска

1. Общие положения

1.1. Выплата за выслугу лет (далее – выслуга) работникам муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Хабаровска (далее – учреждений), производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой выслуги, в следующих размерах:

1.1.1. Руководителям учреждений, их заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе), главным бухгалтерам при стаже работы:

- до 2 лет – 15 %;
- от 2 до 5 лет – 20 %;
- от 5 до 10 лет – 30 %;
- свыше 10 лет – 35 %.

1.1.2. Педагогическим работникам при стаже работы:

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

1.1.3. Другим работникам образовательных учреждений при стаже работы:

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

1.2. Выплата надбавки производится ежемесячно.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение выслуги, включается время работы в:

- дошкольных образовательных учреждениях
- общеобразовательных учреждениях;
- центрах по работе с детьми, подростками и молодежью, подведомственных управлению образования;
- муниципальном автономном учреждении «Центр развития образования»;
- министерстве образования и науки Хабаровского края;
- органах местного самоуправления, если занимаемая должность связана с осуществлением управления в сфере образования.

- профессиональных образовательных организациях
- образовательных организациях высшего образования
- учреждениях дополнительного образования
- учреждениях дополнительного профессионального образования
- учреждениях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей

-краевом государственном бюджетном общеобразовательном учреждении «Хабаровский краевой центр психолого- педагогической, медицинской и социальной помощи»

2.2. В стаж работы, кроме того, включаются:

- время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;
- время военной службы граждан;
- время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях образования;
- время обучения работников учреждений в образовательных организациях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в государственных и муниципальных организациях на соответствующих должностях;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет лицам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

2.3. Руководителям и специалистам, занимающим должности, не связанные с образовательной деятельностью (экономические, финансовые, хозяйственные и т.д.) – иные периоды работы, опыт и знание по которым необходим для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Решение о включении в стаж работы периодов, дающих право на получение выслуги, принимает руководитель учреждения.

3. Порядок установления выплаты за выслугу лет

3.1. Стаж работы для выплаты выслуги лет устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.2. Основанием для определения стажа работы, дающего право на получение выслуги, является трудовая книжка и(или) сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность.

4. Порядок начисления и выплаты за выслугу лет

4.1. Выслуга устанавливается по основному месту работы.

4.2. Выслуга выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада) работника, установленного на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Выслуга учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Выслуга выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера выслуги наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата новой выслуги производится после окончания указанных периодов.

4.5. При увольнении работника выслуга начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления выслуги

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера выслуги у работников учреждений возлагается на руководителей учреждений системы образования.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения выслуги или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Приложение № 6
к положению об оплате труда
работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
г. Хабаровска
«Центр развития ребенка –
детский сад № 137»
(МАДОУ № 137)

Положение об установлении выплат стимулирующего характера и премиальных выплат и критерии для установления стимулирующих выплат работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Хабаровска «Центр развития ребенка – детский сад № 137» (МАДОУ № 137)

Положение об установлении выплат стимулирующего характера

Настоящее Положение разработано в целях обеспечения единого подхода в вопросах повышения мотивации работников дошкольного образовательного учреждения к высокой результативности и качеству труда.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения разработаны для определения эффективной и качественной работы сотрудников ДОУ.

Оценка выполнения работниками учреждения показателей и критериев, характеризующих эффективность и качество работы учреждения, производится Комиссией учреждения по распределению стимулирующих выплат в баллах, размер одного балла составляет **150,00 рублей (сто пятьдесят рублей)**. На каждого работника оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого, заведующий издает приказ о конкретном размере стимулирующих выплат каждому работнику, что является основанием для их начисления бухгалтерией, обслуживающей данное учреждение.

К стимулирующей выплате применяются коэффициенты, предусмотренные федеральным законодательством (районный коэффициент и коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока).

Работники, проработавшие неполный оцениваемый период (по болезни, по отпуску, вновь принятые и уволенные), оцениваются по усмотрению руководителя учреждения.

1. Показатели стимулирующих выплат работникам ДОУ

Работникам МАДОУ № 137 осуществляются Стимулирующие выплаты в соответствии с их личным вкладом в общие результаты учреждения. Премия распределяется между членами коллектива на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформляется протоколом заседания и

утверждается приказом руководителя учреждения.

Стимулирующие выплаты производятся по фактическим результатам работы за определенный период времени. Премия выплачивается в пределах экономии средств, выделенных на выплаты стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также из средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленной на оплату труда работников.

1.1. Показатели и критерии ежемесячных стимулирующих выплат эффективной деятельности педагогических работников

№ п.п.	Показатели	Критерии	Вес критерия (баллы-150,00 рублей -1 балл)	Периодичность оценивания выплат
1.1.	Соответствие деятельности образовательного учреждения требованиям законодательства	Взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций, отсутствие задолженности по родительской плате	2	Ежемесячно
1.2.		Отсутствие жалоб, обращений со стороны родителей, сотрудников учреждения	2	Ежемесячно
1.3.		Исполнительская дисциплина	5	Ежемесячно
1.4.	Функционирование системы государственно-общественного управления	Эффективная организация консультативной помощи родителям воспитанников (узкие специалисты)	2	Ежемесячно
1.5.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Создание здоровьесберегающей среды в группе, на участке	2	Ежемесячно
1.6.		Отсутствие случаев детского травматизма	2	Ежемесячно
1.7.		Эффективная организация мероприятий по снижению заболеваемости воспитанников	2	Ежемесячно
1.8.	Обеспечение качества образования, интенсивность и высокие результаты труда	Выполнение плана детодней (только воспитателям)	10	Ежемесячно
1.9.		Качественное и своевременное ведение документации и отчетности	4	Ежемесячно
1.10.		Эффективное и целевое использование и сохранность имущества ДОУ	4	Ежемесячно
1.11.		Качественные результаты выполнения ФГОС	5	Ежемесячно
1.12.	Выплаты за профессиональное мастерство и классность	Распространение педагогического опыта на уровне города, ДОУ	10	Ежемесячно
1.13.		Участие в общих мероприятиях города (конкурсы, методические объединения, проведение мастер-классов, открытых мероприятий), ДОУ	10	Ежемесячно
1.14.	Выплаты за наличие звания	Наличие звания «заслуженный», «народный», «почетный работник», «отличник просвещения»	7	Ежемесячно
1.15.	Кадровое обеспечение	Вклад в решение кадровой проблемы (за количество подработок)	30	Ежемесячно

1.2. Показатели и критерии ежемесячных стимулирующих выплат эффективной деятельности заместителя заведующего по воспитательно-методической работе

№ п.п.	Критерии	Вес критерия(баллы- 150,00 рублей -1 балл)	Периодичность оценивания выплат	
2.1.	Качественное и своевременное ведение документации. Своевременное исполнение распорядительных документов	5	ежемесячно	Оценка руководителя
2.2	Внутреннее организационное взаимодействие сотрудников учреждения. Исполнительская дисциплина.	5	ежемесячно	
2.3.	Организация работы по соблюдению в воспитательно – образовательном процессе санитарных норм, правил и требований по охране труда, техники безопасности, пожарной безопасности.	2	ежемесячно	
2.4.	Обеспечение безопасности использования спортивного, игрового оборудования, инвентаря	1	ежемесячно	
2.5.	Соблюдение режима образовательного процесса в ДОУ, внутреннего распорядка воспитанников (своевременные прогулки, соблюдение установленного распорядка сна и бодрствования, приёма пищи, гигиенические и оздоровительные процедуры)	4	ежемесячно	
2.6.	Качественное и своевременное обновление сайта учреждения	3	ежемесячно	
2.7.	Использование новых информационных технологий- создание банка данных: в методической работе, по кадровому обеспечению	5	ежемесячно	
2.8.	Организация и руководство работой педагогов по оснащению развивающей среды групп, кабинетов	5	ежемесячно	
2.9.	Наличие звания «заслуженный», «народный», «почетный работник», «отличник просвещения»	7	ежемесячно	

1.3. Показатели и критерии ежемесячных стимулирующих выплат эффективной деятельности заместителя заведующего по административно- хозяйственной работе

№ п.п.	Критерии	Вес критерия(баллы- 150,00 рублей -1 балл)	Периодичность оценивания выплат	
3.1	Качественное и своевременное ведение документации. Своевременное исполнение распорядительных документов	5	ежемесячно	Оценка руководителя
3.2	Внутреннее организационное взаимодействие сотрудников учреждения. Исполнительская дисциплина.	5	ежемесячно	
3.3	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ: - исполнение требований Роспотребнадзора; - исполнение требований Госпотребнадзора	10	ежемесячно	
3.4.	Работа с основными средствами учреждения: - своевременный учёт материальных ценностей – сохранность и контроль за имуществом ДОУ	10	ежемесячно	

3.5.	Соблюдение комплекса мероприятий по энергосбережению	2	ежемесячно
3.6.	Организация ремонтных работ и обеспечение контроля за его ходом	10	ежемесячно
3.7.	Обеспечение выполнения требований охраны труда, пожарной безопасности	4	ежемесячно
3.8.	Оперативность в устранении возникающих проблем и обеспечение стабильного функционирования ДОУ	2	ежемесячно
3.9.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения	10	ежемесячно

1.4. Показатели и критерии ежемесячных стимулирующих выплат эффективной деятельности учебно – вспомогательного персонала (младшие воспитатели, помощники воспитателя)

№ п.п.	Критерии	Вес критерия(баллы- 150,00 рублей -1 балл)	Периодичность оценивания выплат
4.1	Помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательной работе	4	ежемесячно
4.2	Внутреннее организационное взаимодействие сотрудников учреждения. Исполнительская дисциплина.	5	ежемесячно
4.3	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН	4	ежемесячно
4.4.	Помощь воспитателям первой и второй младших групп при сборе детей на прогулку в осеннее-весенний-зимний период	2	ежемесячно
4.5.	Привитие детям культурно-гигиенических навыков	2	ежемесячно
4.6.	За дополнительную нагрузку, связанную с отсутствием основного работника	30	ежемесячно

1.5. Показатели и критерии ежемесячных стимулирующих выплат эффективной деятельности медицинского персонала

№ п.п.	Критерии	Вес критерия(баллы- 150,00 рублей -1 балл)	Периодичность оценивания выплат
5.1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в ДОУ	4	ежемесячно
5.2	Контроль за состоянием здоровья воспитанников, проведение профилактических мероприятий	4	ежемесячно
5.3	Контроль за санитарным состоянием в помещениях ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН	4	ежемесячно

1.6. Показатели и критерии ежемесячных стимулирующих выплат эффективной деятельности прочих работников

№ п.п.	Показатели	Критерии	Вес критерия	Периодичность оценивания	Категория персонала
--------	------------	----------	--------------	--------------------------	---------------------

			(балл, 1 балл – 150,00 рублей)	выплат	
6.1.	Выплаты за качество выполняемых работ	Качественное и своевременное ведение документации. Своевременное исполнение распорядительных документов	5	ежемесячно	кастелянша, кладовщик, делопроизводитель
6.2		Внутреннее организационное взаимодействие сотрудников учреждения. Исполнительская дисциплина.	5	ежемесячно	Всем категориям прочего персонала
6.3.		Качественное содержание своего участка, соблюдение санитарно-гигиенических условий.	7	ежемесячно	Всем категориям прочего персонала
6.4.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда	Соблюдение санитарных норм, правил и требований по охране труда, техники безопасности, пожарной безопасности.	7	ежемесячно	Всем категориям прочего персонала
6.5.		Эффективное, целевое использование и сохранность имущества детского сада	5	ежемесячно	Всем категориям прочего персонала
6.6.		За интенсивность труда, связанную с сезонными климатическими условиями. Санитарное состояние здания, прилегающей территории.	10	ежемесячно	Всем категориям прочего персонала
6.7.		За высокие вкусовые качества, творческий подход в приготовлении блюд	10	ежемесячно	Шеф-повару, повару, помощнику повара
6.8.		Оперативность выполнения работ с целью создания безопасного пребывания воспитанников в учреждении.	7	ежемесячно	(уборщица, дворник, рабочий, подсобный рабочий, ОСМ, сторож, кастелянша)
6.9.	Выплаты за профессиональное мастерство и классность	Соблюдение режимов технологического приготовления пищи	7	ежемесячно	Шеф-повару, повару, помощнику повара
6.10.		Организация диетического питания детей-аллергиков	10	ежемесячно	Шеф-повару, повару, помощнику повара
6.11.		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников детского сада на качество приготовления блюд	4	ежемесячно	Шеф-повару, повару, помощнику повара
6.12.		За дополнительную нагрузку, связанную с отсутствием основного работника	30	ежемесячно	Всем категориям прочего персонала

2. Показатели премиальных выплат всем работникам ДОУ

работникам учреждения осуществляются премиальные выплаты в соответствии с их личным вкладом в общие результаты работы учреждения. Премия распределяется между членами коллектива на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат, оформляются протоколом и утверждается приказом заведующего учреждения.

Начисление премий производится за фактически отработанное время с учетом надбавок, предусмотренных федеральным законодательством (районный коэффициент и коэффициент за работу в южных районах Дальнего Востока).

Работники, проработавшие неполный оцениваемый период (по болезни, по отпуску, вновь принятые и уволенные) премируются по усмотрению руководителя учреждения.

№ п.п.	Критерии премиальных выплат	Максимальный вес критерия (баллы, 1 балл – 150,00 рублей)	Периодичность оценивания
1.	Премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ	100	по факту выполненных работ
2.	Премиальные выплаты по итогам работы:		по факту выполненных работ
2.1.	- за месяц;	50	
2.2.	- за квартал;	100	
2.3.	- за год	150	
3.	Премиальные выплаты за профессионализм и высокие достижения в работе	100	по факту выполненных работ
4.	Премиальные выплаты за личный вклад и активное участие в жизни детского сада	100	по факту участия
5.	Премиальные выплаты за благоустройство учреждения и прилегающей территории	100	по факту участия
6.	Премиальные выплаты за активное участие в проведении ремонтных работ в ДОУ	100	по факту выполненных работ
7.	Премиальные выплаты к юбилею учреждения, сотрудников, профессиональному празднику	100	по факту события

Пронумеровано,

прошито

Скреплено печатью

85 л. листов

М. М. завелушци

Масеиче д. А.

