



Согласовано:
Начальник Управления
образования администрации
города Троицка
О.А. Копылова
« » 2016г.

Согласовано:
Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ «Детский сад № 21»
М.А. Петрова
Протокол общего собрания от 15.07.2016г. № 3

Утверждено:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 21»

Т.М. Кочелаевская
Приказ от 15.07.2016 г. № 37



Положение
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 21»

Троицк 2016

1. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 21», (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015 года № 12, решения Собрания депутатов города Троицка Челябинской области от 30.06.2016 № 94 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Троицка, подведомственных Управлению образования администрации города Троицка", и другими нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области, содержащими нормы трудового права, муниципальными правовыми актами города Троицка, регулирующими вопросы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных образовательных учреждений города Троицка, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

2. Положение определяет систему оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 21» функции и полномочия учредителя, в отношении которого осуществляет Управление образования администрации города Троицка.

3. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год;

8) мнения представительного органа работников.

5. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда дошкольного учреждения, средств областного бюджета, а также средств от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности.

2. Основные условия оплаты труда работников

6. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по соответствующим профессионально - квалификационным группам устанавливаются в соответствии с приложениями 1-3 к настоящему Положению.

8. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с главой 5 настоящего Положения.

9. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с главой 6 настоящего Положения.

10. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре, заключаемом на основе утвержденной типовой формы трудового договора.

11. При работе в условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ, учитывая нормы труда, а оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

12. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

13. Месячная оплата труда работника учреждения, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда

(трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

3. Порядок исчисления оплаты труда работникам учреждения

14. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

15. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) учебной работы (нагрузки), определенного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 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».

16. Работникам учреждения (за исключением руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен персональный повышающий коэффициент. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, присвоенной квалификационной категории, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Размеры персональных повышающих коэффициентов в разрезе должностей и профессий устанавливаются и принимаются с учетом мнения представительного органа работников, а также с учетом обеспечения их финансовыми средствами учреждения (Приложение 4).

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на период соответствующего учебного года.

Персональный повышающий коэффициент, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом установленного персонального повышающего коэффициента (определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент) и закрепляются локальным нормативным актом учреждения в отношении конкретного работника.

Руководитель учреждения перераспределяет средства, предназначенные на оплату труда (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), так, чтобы размеры окладов

(должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы составляли не менее 60 процентов.

При установлении размера стимулирующих и компенсационных выплат в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы применяется оклад (должностной оклад), ставка заработной платы без учета персонального повышающего коэффициента.

17. Месячная оплата труда педагогических работников, для которых определена норма часов учебной работы (нагрузки), определяется путем умножения размера ставки их заработной платы на фактическую учебную работу(нагрузку) в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов учебной работы (нагрузки) в неделю и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$$M_{з.пл.} = ((S_{з.пл.} \times F_{н.н} / N_{ч.}) + V_{ком.} + V_{стим.}) \times K_{ур.}, \text{ где:}$$

$M_{з.пл.}$ - месячная заработная плата педагогических работников;

$S_{з.пл.}$ - ставка заработной платы;

$F_{н.н}$ - фактическая учебная нагрузка в неделю педагогических работников в часах;

$N_{ч.}$ - норма часов учебной работы в неделю;

$V_{ком.}$ - выплаты компенсационного характера;

$V_{стим.}$ - выплаты стимулирующего характера;

$K_{ур.}$ - уральский коэффициент.

18. Установление фактической учебной нагрузки и месячной заработной платы осуществляется по результатам тарификации труда педагогических работников и других работников, ведущих педагогическую работу, производимой на начало каждого учебного года и утверждаемой локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

19. Объем фактической учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

20. Исчисление заработной платы за весь объем педагогической работы педагогических работников, поименованных в пунктах 2.3 - 2.8 приложения 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 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», выполняющих с их письменного согласия педагогическую работу, сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы, осуществляется в следующем порядке: для педагогических работников, норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год, путем умножения размеров ставок заработной платы за календарный месяц

на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

21. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

При невыполнении по независящим от педагогических работников и других работников, ведущих педагогическую работу, причинам объема фактической учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников и других работников, ведущих педагогическую работу

22. Почасовая оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих педагогическую работу, применяется при оплате труда:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за педагогическую работу специалистов предприятий, организаций и учреждений, привлекаемых для педагогической работы в учреждение на условиях внешнего совместительства.

23. Размер оплаты труда за один час педагогической работы, указанной в пункте 22 настоящего Положения, определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

25. Оплата труда за замещение временно отсутствующего педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях. Если замещение осуществлялось свыше двух месяцев, то оплата труда за замещение производится с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию с третьего месяца замещения.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

26. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время, а также при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных, выполнении дополнительных работ);

27. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, Челябинской области, муниципальными правовыми актами города Троицка.

28. Работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливается надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда начисляется за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда. Надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда выплачивается ежемесячно.

Минимальный размер надбавки за работу с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 4 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, по итогам которой работникам устанавливается надбавка за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. В случае если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплата надбавки за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прекращается.

29. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается работникам в порядке и размере, определенном законодательством Российской Федерации.

Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Районный коэффициент на материальную помощь, оказываемую в соответствии с настоящим Положением, не начисляется.

30. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время, а также при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных, выполнении дополнительных работ), устанавливаются в виде:

- 1) доплаты за совмещение профессий (должностей);
- 2) доплаты за расширение зон обслуживания;
- 3) доплаты за увеличение объема работы;
- 4) доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) доплаты за работу в ночное время;
- 6) повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) повышенной оплаты за сверхурочную работу;
- 8) надбавки за особые условия труда;
- 9) надбавки за дополнительную работу.

31. Доплата за совмещение профессий (должностей), доплата за расширение зоны обслуживания, доплата за увеличение объема работы, доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, устанавливаются работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, условия выплаты определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Соглашение сторон по установлению указанных доплат оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору. Выплата доплат производится на основании локального нормативного акта учреждения.

32. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня) производится работникам за каждый час работы в ночное время 20 процентов часового оклада.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

33. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, привлекавшимся к работе в указанные дни, в двойном размере.

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;

- 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.

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

34. Повышенная оплата труда за сверхурочные работы производится работникам в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

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

35. Повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, производится за специфику работы в отдельных группах и с отдельными обучающимися, в виде надбавки за особые условия труда:

1) за работу в отдельных группах и с отдельными обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам дошкольного образования, работникам, непосредственно занятым в отдельных группах или с отдельными обучающимися - 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка за особые условия труда устанавливается в указанном размере в случае выполнения работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) учебной работы). В случае выполнения работы более или менее установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической и (или) учебной работы) выплата надбавки за особые условия труда производится пропорционально отработанному времени.

36. Надбавка за дополнительную работу, устанавливается работникам, осуществляющим руководство методическими комиссиями и другими видами дополнительной работы, отвечающей уставным целям учреждения:

Виды дополнительных работ	Рекомендуемые размеры надбавки за дополнительную работу (% оклада (должностного оклада), ставки зара-

	ботной платы)
Руководство методическими объединениями, цикловыми и методическими комиссиями и (или) иными группами, объединениями, функционирующими в учреждении и выполняющими уставные задачи учреждения	20

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

37. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) надбавка за качество выполняемых работ;
- 2) надбавка за наличие ученой степени;
- 3) надбавка за наличие почетного звания;
- 4) надбавка за стаж работы;
- 5) надбавка молодым специалистам;
- 6) премии по итогам работы;
- 7) единовременные поощрения;

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере.

38. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

При работе менее чем на ставку, размеры стимулирующих выплат исчисляются пропорционально нагрузке.

39. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы). Размер надбавки за качество выполняемых работ конкретно каждому работнику максимальными размерами не ограничен.

Размер надбавки за качество выполняемых работ определяется по итогам оценки показателей эффективности труда работников учреждений, которая проводится один раз в год (Приложение 5). Перечень и размер оценки показателей эффективности труда, порядок выплаты (периодичность, условия) надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, исходя из уставных задач, фонда оплаты труда учреждения, по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Разработка и утверждение показателей эффективности труда работников учреждений осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

Для оценки эффективности труда работников учреждений и в целях определения размера надбавки за качество выполняемых работ в каждом учреждении формируется комиссия по оценке эффективности труда работников учреждения, в состав которой входят представители администрации учреждения, члены представительного органа работников, работники учреждения, представители родительской общественности (по согласованию). Состав комиссии по оценке эффективности труда работников и порядок ее работы утверждается локальным нормативным актом учреждения.

Выплата надбавки за качество выполняемых работ осуществляется ежемесячно.

Вновь принятым работникам надбавка за качество выполняемых работ назначается через 6 месяцев после заключения трудового договора по результатам оценки эффективности труда работника. При заключении трудового договора с работником, расторгнувшим трудовой договор с руководителем другого образовательного учреждения, подведомственного Управлению образования администрации города Троицка, могут быть учтены показатели эффективности труда, достигнутые ранее, при предоставлении соответствующих документов.

40. При разработке показателей эффективности труда рекомендуется учитывать методические рекомендации, утвержденные приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.06.2013 г. № 421 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 г. № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности».

41. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается педагогическим работникам, которым присуждена ученая степень, соответствующая профилю профессиональной деятельности по занимаемой должности, в следующих размерах:

1) «кандидат наук» - 3000 рублей;

2) «доктор наук» - 7000 рублей.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливаются со дня принятия решения о выдаче соответствующего диплома.

При приеме на работу работника, имеющего ученую степень, выплата надбавки за наличие ученой степени осуществляется со дня начала работы.

Выплата надбавки за наличие ученой степени осуществляется ежемесячно.

42. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам учреждений, которым присвоено почетное звание, спортивное звание, работникам, которые имеют государственные награды, ведомственные знаки отличия в сфере образования и науки в соответствии с решением федерального, регионального органа исполнительной власти, в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливаются со дня присвоения звания, со дня награждения.

При приеме на работу работника, имеющего государственную награду, ведомственный знак отличия, почетное звание, выплата надбавки за наличие почетного звания осуществляется со дня начала работы.

При наличии у работника одной или более государственных наград, одного или более ведомственных знаков отличия, одного или более почетных званий выплата надбавки за наличие почетного звания производится по одному основанию по выбору работника.

Выплата надбавки за наличие почетного звания осуществляется ежемесячно.

43. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам по основному месту работы по основной занимаемой должности.

Надбавка за стаж работы устанавливается со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующую выплату, и выплачивается ежемесячно.

В стаж работы педагогических работников для установления надбавки за стаж работы включается общий стаж педагогической работы.

В стаж работы иных работников учреждения для установления надбавки за стаж работы включается общий стаж работы непосредственно в учреждении.

Размер надбавки за стаж работы определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника и составляет:

- 5 процентов за общий стаж работы от 3 лет до 8 лет;
- 10 процентов за общий стаж работы от 8 лет до 13 лет;
- 15 процентов за общий стаж работы от 13 лет до 18 лет;
- 20 процентов за общий стаж работы свыше 18 лет.

Надбавка за стаж работы устанавливается (или изменяется ее размер) с даты достижения соответствующего стажа, дающего право на установление (увеличение размера) надбавки.

При наступлении у работника права на изменение размера надбавки за стаж работы 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 надбавки осуществляется по окончании указанных периодов.

44. Надбавка молодым специалистам устанавливается педагогическим работникам, принятым на работу не позднее 1 октября года окончания очного отделения образовательного учреждения среднего или высшего профессионального образования, и выплачивается в течение трех лет с момента трудоустройства в учреждение при условии непрерывной педагогической работы в конкретном муниципальном учреждении системы образования, в пределах 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплата надбавки молодым специалистам осуществляется ежемесячно.

Конкретный размер надбавки молодым специалистам определяется коллективным договором по согласованию с представительным органом работников, исходя из фонда оплаты труда учреждения.

45. Премия по итогам работы устанавливается в виде премии по итогам работы за месяц, квартал, 9 месяцев, год.

Премия по итогам работы устанавливается с целью поощрения работников за общие результаты работы в установленный период.

Премия по итогам работы выплачивается в полном размере работникам, проработавшим полный месяц.

Вновь поступившим на работу премия по итогам работы выплачивается за фактически отработанное время.

Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, переводом на другую работу, поступившим в учебные заведения, уходом на пенсию по инвалидности или по возрасту, уволенным по сокращению штатов и по другим уважительным причинам, премии по итогам работы выплачиваются за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

Не начисляется премия по итогам работы за время болезни, отпуска без сохранения заработной платы.

Решение о выплате и размере премии по итогам работы принимается руководителем учреждения по согласованию с комиссией по оценке эффективности труда работников учреждения. Размер премии по итогам работы максимальными размерами не ограничен.

46. Основанием для невыплаты работнику полностью или частично надбавки за качество выполняемых работ и (или) премии по итогам работы является:

- 1) неисполнение и (или) ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- 2) прогул;
- 3) систематическое опоздание на работу без уважительных причин и другие нарушения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- 4) нарушение законодательства Российской Федерации, Челябинской области, муниципальных правовых актов города Троицка;

5) несвоевременное и (или) некачественное выполнение должностных обязанностей, неисполнение и (или) ненадлежащее исполнение приказов руководителя учреждения и поручений руководителя учреждения;

б) нарушение установленных сроков отчетности, представления информации; недостоверность отчетности, информации;

7) нарушение правил и норм безопасности учреждения, охраны труда и техники безопасности;

8) нарушение прав и законных интересов граждан;

9) наличие у работника учреждения дисциплинарного взыскания.

47. Единовременные поощрения производятся:

-за многолетний добросовестный труд, при достижении пенсионного возраста и выходе на пенсию – в размере оклада;

-в связи с памятливыми датами (20-летием работы в учреждении и каждые последующие 5 лет) – в размере оклада;

-юбилейными датами – 25%;

-праздничными датами и профессиональными праздниками – 25%.

Размеры единовременных поощрений и порядок их выплаты определяется локальным нормативным актом учреждения по согласованию с представительным органом работников, с учетом обеспечения выплаты финансовыми средствами.

48. Виды и размеры выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

7. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера

49. Оплата труда руководителя учреждения устанавливается муниципальными правовыми актами города Троицка и локальными нормативными актами Управления образования администрации города Троицка.

50. Заработная плата заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

51. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера определяются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

52. С учетом условий труда заместителям руководителя учреждения и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 5 настоящего Положения.

53. Заместителям руководителей и главным бухгалтерам выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с главой 6 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливаются с учетом итогов оценки показателей эффективности труда руководителей учреждений.

Назначение и выплата надбавки за качество выполняемых работ и премий по итогам работы заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений осуществляется по согласованию с Управлением образования администрации города Троицка в порядке, установленном локальным нормативным актом Управления образования администрации города Троицка. Согласование выплат указанных надбавок стимулирующего характера производится при условии выполнения учреждением требований, предъявляемых к назначению и выплата надбавок.

8. Вопросы выплаты материальной помощи

54. Работникам учреждений, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- к юбилейным датам (50, 55, 60 лет) – в размере 50% от оклада;
- в связи с рождением ребенка – 3000 руб.;
- в связи с наступлением знаменательного события – в размере оклада;
- смерти (гибели) близких родственников (жена, муж, дети, родители, родные братья и сестры) – в размере оклада.

В случае смерти работника материальная помощь может быть оказана по заявлению членам его семьи (наследникам) – в размере оклада;

- в иных случаях предусмотренных законодательством.

55. Материальная помощь может оказываться работникам:

- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет;
- бывшим работникам учреждения, уволившимся в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту.

56. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым по согласованию с представительным органом работников.

57. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учетом значимости обстоятельств, которые вызвали необходимость обращения с заявлением об оказании материальной помощи.

58. Условия выплаты материальной помощи руководителям учреждений и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом Управления образования администрации города Троицка, принимаемым по согласованию с Советом руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации города Троицка, и

городским Комитетом профессиональных союзов работников народного образования и науки Российской Федерации.

59. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается начальником Управления образования администрации города Троицка на основании личного заявления руководителя с учетом значимости обстоятельств, которые вызвали необходимость обращения с заявлением об оказании материальной помощи.

9. Заключительные положения

60. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц, размере оклада (должностных окладов, ставок заработной платы) и другую информацию.

61. Фонд оплаты труда работников бюджетного или автономного учреждения формируется на календарный год, исходя из размера субсидии, выделенной учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания по оказанию услуг (выполнению работ), средств, поступающих от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников казенного учреждения формируется на календарный год в пределах утвержденных бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

62. Оплата труда работников бюджетного учреждения, привлеченных к работе по срочным трудовым договорам, может осуществляться за счет выделенной учреждению субсидии на иные цели.

63. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 21»

Профессиональные квалификационные группы
Общепрофессиональных профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Профессиональная квалификационная группа

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад (рублей)
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: дворник; кастелянша; кладовщик; машинист (кочегар) котельной; сторож; подсобный рабочий; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды.	3140

«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад (рублей)
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: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; повар.	3611

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 21»

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; калькулятор	3297

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	3195
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	3611

3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар); Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	4396
----------------------------	---	------

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, экономист, специалист по охране труда, специалист по кадрам	5338

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 21»

Профессиональные квалификационные группы
должностей работников образования

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Профессиональная квалификационная группа должностей
работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	4082

Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	7487
2 квалификационный уровень	Социальный педагог	7632
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	7946

уровень		
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	8429

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению
об оплате труда работников
муниципального дошкольного
бюджетного учреждения
«Детский сад № 21»

Персональный повышающий коэффициент работников учреждения

№ п/п	Показатели для установления персонального повышающего коэффициента	Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы)
Педагогические работники		
1	Уровень профессиональной подготовки, наличие высшего педагогического образования	0,1
2	Наличие квалификационной категории: Высшая квалификационная категория Первая квалификационная категория	0,3 0,2
3	Сложность и важность выполняемой работы:	
3.1.	дополнительная работа с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, с одаренными детьми.	1,0
3.2.	самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач	1,0
3.3.	организация и результаты работы по направлениям и показателям деятельности, не входящим в перечень критериев для оценки эффективности деятельности работников	0,2

3.4.	творческая деятельность и особые достижения в профессиональной деятельности	0,2
Непедагогические работники, обслуживающий персонал		
1	Сложность и важность выполняемой работы:	
1.1	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений образовательной организации и территории	0,2
1.2	Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий	0,2
1.3	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборка, субботник, ремонт)	0,2
1.4	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности. Экономия электроэнергии	0,2
1.5	Соблюдение правил санитарии и гигиены	0,2
1.6	Выполнение дополнительного объема работы (соблюдение питьевого режима, уборка крыльца от мусора и снега, уборка веранд, полив песочниц летом, исполнение ролей на утренниках, выполнение общественной нагрузки и т.д.)	1,0
1.7	Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач	1,0

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению
об оплате труда работников
муниципального дошкольного
бюджетного учреждения
«Детский сад № 21»

Перечень показателей эффективности труда работников муниципального
дошкольного бюджетного учреждения «Детский сад № 21»

№ п/п	Наименование показателя эффективности труда	%
Педагогические работники		
Старший воспитатель		
1.	Создание и постоянная модернизация системы мониторинга качества реализации ООП	0,5%
2.	Мотивирование педагогов на использование в образовательной деятельности современных образовательных технологий и методик	0,5%
3.	Мотивирование педагогов на использование в работе современных методов и форм организации образовательного процесса (проектной деятельности, проблемного обучения и пр.)	0,5%
4.	Наличие и реализация в ДОУ дополнительных образовательных программ	0,5%
5.	Результативное участие детей и педагогов в конкурсах	0,5%
6.	Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей ДОУ, сохранению и укреплению здоровья детей (праздники дни открытых дверей, дни здоровья, спартакиады и т.д.)	0,5%
7.	Активное участие в разработке и реализации ООП, программы развития ДОУ, годового плана	0,5%
8.	Разработка методических пособий, рекомендаций, планов, программ, положений и т.д. для внутреннего пользования	0,5%
9.	Наличие обобщенных материалов по распространению и обобщению педагогического опыта (открытых занятий, мастер-классов, выступлений на конференциях, семинарах,	0,5%

	педагогических советах)	
10.	Участие учреждения в опытно-экспериментальной деятельности	0,5%
11.	Участие старшего воспитателя в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др.	0,5%
12.	Личное участие старшего воспитателя в конкурсах педагогического мастерства	0,5%
13.	Умение работать в коллективе	0,5%
14.	Наличие авторских публикаций, выполненных старшим воспитателем	0,5%
15.	Подготовка педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства	0,5%
16.	Применение информационно-коммуникационных технологий в профессиональной деятельности, участие в наполнении сайта ДОУ	0,5%
17.	Ведение просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности	0,5%
18.	Наличие аналитических и отчетных материалов о деятельности ДОУ, участие в подготовке доклада по самообследованию учреждения	0,5%
19.	Положительная динамика количества аттестованных педагогов	0,5%
20.	Увеличение интенсивности труда в рассматриваемый период времени	0,5%
21.	Реализация мероприятий, направленных на формирование ценностей здорового образа жизни у всех участников образовательного процесса	0,5%
22.	Участие детей, педагогов и родителей в спортивной жизни	0,5%
23.	Положительные отзывы (администрации, родителей, педагогов других дошкольных образовательных организаций, внешних экспертов) о результатах реализации образовательной деятельности	0,5%
24.	Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями, непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей	0,5%
25.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом прав детей и родителей	0,5%
26.	Сохранение контингента педагогов и воспитанников	0,5%

27.	Помощь в организации мероприятий и активное участие в них (мастер-классы, походы, семинары, субботники и др.)	0,5%
28.	Своевременное и качественное оформление документации	0,5%
29.	Своевременное представление материалов на официальный сайт дошкольной образовательной организации о жизни учреждения и профессиональной деятельности	0,5%
30.	Выполнение поручений администрации, участие в работе общественных комиссий и органов	0,5%
Воспитатель		
1.	Реализация системы комплексных мероприятий по оздоровлению детей	0,5%
2.	Реализация мероприятий, направленных на формирование ценностей здорового образа жизни	0,5%
3.	Отслеживание уровня заболеваемости детей, осуществление анализа документации	0,5%
4.	Отсутствие случаев детского травматизма	0,5%
5.	Участие детей, педагогов и родителей в спортивной жизни	0,5%
6.	Наличие результатов мониторинга достижений воспитанников и аналитических выводов к ним	0,5%
7.	Создание позитивного психологического и морально - нравственного климата в группе	0,5%
8.	Недирективная помощь и поддержка детской инициативы и самостоятельности, детских интересов	0,5%
9.	Обеспечение в ходе образовательной деятельности возможности выбора детьми материалов, видов активности, участников общения и деятельности	0,5%
10.	Формирование совместно с детьми групповых традиций, правил, событий, ритуалов	0,5%
11.	Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (социальные, экскурсионные, индивидуальные и прочие)	0,5%
12.	Использование информационных технологий и аудиовизуальных средств для осуществления образовательного процесса	0,5%
13.	Участие педагогов в разработке вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования	0,5%
14.	Положительные отзывы (администрации, родителей, педагогов других дошкольных образовательных организаций, внешних	0,5%

	экспертов) о результатах реализации образовательной деятельности	
15.	Соответствие развивающей среды в группе соответствует возрасту и требованиям СанПиН	0,5%
16.	Обеспечение трансформируемости и полифункциональности предметной развивающей среды	0,5%
17.	Разработка и (или) реализация программ инновационного, экспериментального, углубленного изучения предметов, методик, технологий	0,5%
18.	Участие в благоустройстве и организации предметно - развивающей среды на прогулочных участках и дополнительных помещениях дошкольных образовательных организаций	0,5%
19.	Изучение образовательных потребностей семьи, уровня их педагогической культуры	0,5%
20.	Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями, непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей	0,5%
21.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом прав детей и родителей	0,5%
22.	Посещаемость группы	0,5%
23.	Сохранение контингента воспитанников	0,5%
24.	Первичное выявление семей группы риска	0,5%
25.	Умение работать в коллективе	0,5%
26.	Совмещение в случае производственной необходимости	0,5%
27.	Помощь в организации мероприятий и активное участие в них (мастер-классы, походы, семинары, субботники и др.)	0,5%
28.	Своевременное и качественное оформление документации группы (планы, табель, протоколы и др.)	0,5%
29.	Своевременное представление материалов на официальный сайт дошкольной образовательной организации о жизни группы и профессиональной деятельности	0,5%
30.	Выполнение поручений администрации, участие в работе общественных комиссий и органов	0,5%
Педагог - психолог		
1.	Обеспечение вариативности направлений психолого-	0,5%

	педагогического сопровождения участников образовательного процесса	
2.	Обеспечение вариативности форм психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса (профилактика, диагностика, консультирование, коррекционная работа, развивающая работа, просвещение, экспертиза)	0,5%
3.	Использование современных информационных ресурсов в сопровождении образовательного процесса	0,5%
4.	Наличие результатов мониторинга достижений воспитанников и аналитических выводов к ним	0,5%
5.	Организация кружка социально-психологической направленности	0,5%
6.	Организация психологической работы в рамках тематических недель, месячников	0,5%
7.	Участие в разработке вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования	0,5%
8.	Использование разнообразных форм взаимодействия семьями воспитанников, в том числе с семьями группы риска, непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс	0,5%
9.	Гармонизация детско-родительских отношений	0,5%
10.	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на формирование ЗОЖ у воспитанников	0,5%
11.	Психологическое сопровождение работы образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений	0,5%
12.	Гармонизация взаимодействия в системе «учитель-ученик»	0,5%
13.	Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников	0,5%
14.	Влияние деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательной организации	0,5%
15.	Эффективность программ, составленных при участии педагога-психолога и направленных на разрешение проблем разных категорий обучающихся (слабоуспевающие дети, дети из социально неблагополучных семей, дети, находящиеся в социально опасном положении)	0,5%
16.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся	0,5%
17.	Умение работать в коллективе	0,5%

18.	Признание профессионализма педагога-психолога родителями (законными представителями) обучающихся	0,5%
19.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей и психопрофилактической работе	0,5%
20.	Уровень сформированности положительной мотивации педагогов к проводимой с другими педагогическими (работниками психологической работе (семинары, тренинги, сеансы релаксации)	0,5%
21.	Признание профессионализма педагога-психолога педагогами образовательной организации	0,5%
22.	Совмещение в случае производственной необходимости	0,5%
23.	Помощь в организации мероприятий и активное участие в них (мастер-классы, походы, семинары, субботники и др.)	0,5%
24.	Своевременное и качественное оформление документации, предоставление информации на сайт учреждения	0,5%
25.	Выполнение поручений администрации, участие в работе общественных комиссий и органов	0,5%
26.	Участие в конкурсах по профилю деятельности	0,5%
27.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	0,5%
28.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам	0,5%
29.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)	0,5%
30.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации	0,5%
Социальный педагог		
1.	Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, статистических справок, аналитических отчетов	0,5%
2.	Обеспечение вариативности деятельности социального педагога	1%
3.	Использование современных информационных ресурсов	0,5%
4.	Организация кружка социально-педагогической направленности	1%
5.	Организация социально-педагогической работы в рамках тематических недель, месячников	0,5%
6.	Гармонизация детско-родительских отношений	0,5%

7.	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	0,5%
8.	Участие в работе образовательной организации, направленной на профилактику правонарушений	0,5%
9.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, вовлеченных в социально-значимые виды деятельности	1%
10.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, охваченных дополнительным образованием	1%
11.	Количество обучающихся из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении, не посещающих ДОУ без уважительной причины	1%
12.	Количество семей, находящихся в социально опасном положении, охваченных различными видами психолого-педагогической и социально-педагогической помощи	1%
13.	Признание профессионализма социального педагога родителями (законными представителями) обучающихся	0,5%
14.	Признание профессионализма социального педагога педагогами образовательной организации	0,5%
15.	Участие в конкурсах по профилю деятельности	0,5%
16.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	0,5%
17.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам	0,5%
18.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)	0,5%
19.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации	0,5%
20.	Выполнение поручений администрации, участие в работе общественных комиссий и органов	0,5%
21.	Своевременное и качественное оформление документации, предоставление информации на сайт учреждения	0,5%
22.	Помощь в организации мероприятий и активное участие в них (мастер-классы, походы, семинары, субботники и др.)	0,5%
23.	Совмещение в случае производственной необходимости	0,5%
24.	Умение работать в коллективе	0,5%

Учитель-логопед, учитель-дефектолог		
1.	Ведение необходимой документации	0,5%
2.	Обеспечение вариативности деятельности	0,5%
3.	Использование в работе современных информационных ресурсов	0,5%
4.	Наличие результатов логопедического обследования обучающихся и аналитических выводов к ним	0,5%
5.	Вариативность направлений коррекционно-развивающей деятельности по исправлению речи (постановка и автоматизация звуков, преодоление фонетико-фонематического недоразвития речи и общего недоразвития речи, дисграфии вследствие фонетико-фонематического недоразвития речи, общего недоразвития речи, логоритмика)	1%
6.	Вариативность направлений просветительской работы с родителями	0,5%
7.	Работа с педагогическим коллективом по профилактике речевых нарушений у детей, созданию речевой среды	0,5%
8.	Совместная работа с другими специалистами по комплексному сопровождению образовательной деятельности и личностного развития обучающихся	1%
9.	Влияние деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на позитивные результаты работы образовательной организации	0,5%
10.	Охват обучающихся логопедической помощью	0,5%
11.	Эффективность программ, составленных и реализуемых педагогом-психологом, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся	0,5%
12.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога родителями (законными представителями) обучающихся	0,5%
13.	Признание профессионализма учителя-логопеда, учителя-дефектолога педагогами образовательной организации	0,5%
14.	Уровень сформированности положительной мотивации обучающихся к проводимой коррекционно-развивающей работе	0,5%
15.	Участие в конкурсах по профилю деятельности	0,5%
16.	Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях, демонстрация своих достижений через систему открытых занятий, мастер-классов	0,5%
17.	Наличие системы самообразования по актуальным для образовательной организации проблемам	0,5%

18.	Наличие публикаций в изданиях, выступления в средствах массовой информации (газеты, журналы)	0,5%
19.	Участие в опытно-экспериментальной работе образовательной организации	0,5%
20.	Выполнение поручений администрации, участие в работе общественных комиссий и органов	0,5%
21.	Своевременное и качественное оформление документации, предоставление информации на сайт учреждения	0,5%
22.	Помощь в организации мероприятий и активное участие в них (мастер-классы, походы, семинары, субботники и др.)	0,5%
23.	Совмещение в случае производственной необходимости	0,5%
24.	Умение работать в коллективе	0,5%
25.	Организация кружка логопедической направленности	1%
26.	Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями, непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей	0,5%
27.	Участие в разработке вариативной части основной образовательной программы дошкольного образования	0,5%
Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель		
1.	Общие показатели уровня развития воспитанников по результатам мониторинга реализации основной образовательной программы дошкольного образования	0,5%
2.	Использование современных образовательных технологий, парциальных программ федерального и регионального значения	0,5%
3.	Участие педагога в опытно-педагогической деятельности учреждения	0,5%
4.	Использование педагогом информационно-коммуникационных технологий в воспитательно-образовательном процессе	0,5%
5.	Применение педагогом на занятиях и вне занятий проектных методик и технологий	0,5%
6.	Ведение кружков и студий дополнительного образования	0,5%
7.	Использование здоровьесберегающих технологий	0,5%
8.	Индивидуальная работа с детьми ОВЗ	0,5%
9.	Безопасность и соблюдение нормативных требований и рекомендаций федерального регионального, муниципального	0,5%

	уровней	
10.	Обновление предметно-развивающей среды, обеспечивающей физическое, психическое и нравственное благополучие воспитанников, комфорт и уют	0,5%
11.	Выступления с опытом работы на разных уровнях	0,5%
12.	Участие и победа в конкурсах проектов (смотре-конкурсах и др.) разного уровня	0,5%
13.	Работа по разработке планов индивидуального сопровождения детей с ОВЗ (СОП, детей-инвалидов; с аллергическими заболеваниями, дети с пограничным ЗПР)	0,5%
14.	Своевременность и качество оформления документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, др.)	0,5%
15.	Наличие опубликованных материалов на разных уровнях	0,5%
16.	Организация работы с коллективом (тренинги, праздники, развлечения)	0,5%
17.	Участие в проектной деятельности в рамках «Программы развития»; Разработка учебной программы	0,5%
18.	Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций	0,5%
19.	Участие специалиста учреждения в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями, экспертными комиссиями, тьюторство	0,5%
20.	Взаимодействие со специалистами (интеграция и коррекция)	0,5%
21.	Ведение консультативной и практической работы с родителями (законными представителями) воспитанников учреждения	0,5%
22.	Мероприятий, подготовленных специалистом учреждения с участием родителей (законных представителей) воспитанников учреждения	0,5%
23.	Помощь в организации мероприятий и активное участие в них (мастер-классы, походы, семинары, субботники и др.)	0,5%
24.	Своевременное предоставление информации на сайт учреждения	0,5%
25.	Признание профессионализма педагога родителями (законными представителями) обучающихся	0,5%
26.	Ведение просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности	0,5%

27.	Умение работать в коллективе	0,5%
28.	Выполнение поручений администрации, участие в работе общественных комиссий и органов	0,5%
29.	Выполнение дополнительного объема работы (замещение отсутствующего воспитателя, исполнение ролей на утренниках, выполнение общественных нагрузок)	0,5%
30.	Качественное выполнение должностных обязанностей	0,5%
Непедагогические работники		
Учебно – вспомогательный персонал		Показатель полностью соответствует – 10%; частично соответствует – 5%; не соответствует – 0%
Младший воспитатель		
1.	Образцовое содержание групп, строгое соблюдение санитарных норм	До 10%
2.	Соблюдение режимных моментов в соответствии с СанПиН	До 10%
3.	Отсутствие конфликтов и жалоб, со стороны родителей	До 10%
4.	Помощь воспитателю в организации учебно-воспитательного процесса и режимных моментов (одевание детей на прогулку, подготовка к занятию и др.)	До 10%
5.	Инициативность при замене временно отсутствующих работников образовательной организации	До 10%
6.	Отсутствие замечаний со стороны администрации, соблюдение трудовой дисциплины	До 10%
7.	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	До 10%
8.	Качественное выполнение должностных обязанностей	До 10%
Делопроизводитель, инспектор по кадрам		
1.	Качество ведения документации, работа с архивом, отсутствие замечаний	До 10%
2.	Своевременное, полное, достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг,	До 10%

	персонифицированный учет)	
3.	Использование информационно-коммуникационных технологий в ведении учета и создании базы данных, работа с электронными носителями	До 10%
4.	Своевременное и качественное заключение трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками	До 10%
5.	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного), его сохранность	До 10%
6.	Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами	До 10%
7.	Инициативность при замене временно отсутствующих работников образовательной организации	До 10%
8.	Участие в общих мероприятиях учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)	До 10%
9.	Отсутствие замечаний со стороны вышестоящих контролирующих и инспектирующих органов	До 10%
Шеф – повар, повар		
1.	Выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка.	До 10%
2.	Обеспечение надлежащих условий для осуществления технологического процесса приготовления пищи	До 10%
3.	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ	До 10%
4.	Качественное выполнение большого объема разовых работ в кратчайшие сроки	До 10%
5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, воспитанников на качество приготовленной пищи	До 10%
6.	Инициативность при замене временно отсутствующих работников образовательной организации	До 10%
7.	Отсутствие замечаний со стороны администрации	До 10%
8.	Качественное выполнение должностных обязанностей	До 10%
	Технические работники	Показатель полностью соответствует – 10%; частично соответствует

		– 5%; не соответствует – 0%
Рабочий по обслуживанию здания и оборудования, подсобный рабочий и др.		
1.	Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации и водостоков, электроснабжения образовательной организации	До 10%
2.	Оперативность и качество выполнения заявок	До 10%
3.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях органов государственного контроля (надзора)	До 10%
4.	Выполнение особых заданий	До 10%
5.	Увеличение объема работы (помощь младшим воспитателям в мытье светильников, замена люстр)	До 10%
6.	Привлечение материалов и инвентаря для ремонтных работ	До 10%
7.	Отсутствие замечаний со стороны администрации	До 10%
8.	Качественное выполнение должностных обязанностей	До 10%
Обслуживающий персонал		Показатель полностью соответствует – 10%; частично соответствует – 5%; не соответствует – 0%
Заведующий хозяйством, кастелянша, калькулятор, машинист по стирке белья, сторож, дворник и др.		
1.	Сохранность хозяйственного инвентаря и оборудования	До 10%
2.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы	До 10%
3.	Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	До 10%
4.	Участие в общих мероприятиях ДОУ	До 10%

5.	Отсутствие жалоб на деятельность работника со стороны администрации, педагогов, родителей обучающихся образовательной организации	До 10%
6.	Привлечение материалов и инвентаря для ремонтных работ	До 10%
7.	Соблюдение условий требованиям безопасности (выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда)	До 10%
8.	Качественное выполнение должностных обязанностей	До 10%
Главный бухгалтер, бухгалтер, экономист		
1.	Качество постановки и ведения бухгалтерского учета	До 10%
2.	Соблюдение сроков представления бюджетной, бухгалтерской и статистической отчетности	До 10%
3.	Отсутствие кредиторской задолженности	До 10%
4.	Отсутствие на конец года остатков бюджетных средств на лицевых счетах учреждения	До 10%
5.	Наличие нарушений по результатам проверок финансовой деятельности учреждения	До 10%
6.	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности, сметы учреждения из всех источников	До 10%
7.	Ведение информационной системы бухгалтерского учета	До 10%
8.	Обеспечение сохранности и надлежащего хранения бухгалтерской документации	До 10%
9.	Отсутствие недостатков, незаконного расходования денежных средств и товарно-материальных ценностей	До 10%
10.	Качество экономического анализа финансовой – хозяйственной деятельности	До 10%
11.	Работа с электронной почтой, подготовка документов по запросам вышестоящих организаций	До 10%
Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда		
1.	Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка	25%
2.	Наличие обоснованных жалоб, обращений родителей на деятельность работников ДОУ	25%
3.	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	25%

