

Принято на общем собрании
работников
Протокол № 2 от 29.12.2022 г.

Утверждаю
Приказ № 175 от 29.12.2022 г.
Заведующий д/с «Солнышко»
Т.Б.Шкляева



**Положение
об оплате труда работников МБДОУ детский сад «Солнышко»
(в новой редакции)**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Солнышко», определяет порядок и условия оплаты труда работников, подведомственного Управлению образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Бalezинский район Удмуртской Республики» (далее – Управление образования), расположенного на территории муниципального образования «Бalezинский район».

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О минимальном размере оплаты труда", постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 июля 2013 года № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации «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 от 22 декабря 2014 года № 1601, постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Бalezинский район Удмуртской Республики» от 16 декабря 2022 года № 1674 "О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений муниципального образования «Муниципальный округ Бalezинский район Удмуртской Республики», Постановление Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Бalezинский район Удмуртской Республики» от 29 декабря 2022 года №- 1747 «Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Бalezинский район Удмуртской Республики» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников организаций и учреждений.

3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МБДОУ д/с «Солнышко».

4. Система оплаты труда работников МБДОУ д/с «Солнышко» включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах;
- 3) выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Бalezинский район Удмуртской Республики»;
- 4) выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Бalezинский район Удмуртской Республики», за счет всех источников финансирования;
- 5) условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

6. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.

Наименование профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих должно производиться в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

7. Локальные нормативные акты учреждений, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в установленном законодательством порядке.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

1. Основные условия оплаты труда

8. Должностные оклады, ставки заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка заработной платы)(руб.)
		работников ДОО
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		8739
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	8750
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	12 825
	2 квалификационный уровень	13 854
	3 квалификационный уровень	13 946
	4 квалификационный уровень	14 003

где:

ДОО - дошкольные образовательные организации и структурные подразделения общеобразовательных организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования;

Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

- помощник воспитателя,

Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

1 квалификационный уровень:

- младший воспитатель

Должности педагогических работников:

1 квалификационный уровень:

- музыкальный руководитель,
- инструктор по физической культуре;

2 квалификационный уровень:

- педагог дополнительного образования,
- социальный педагог;

3 квалификационный уровень:

- воспитатель,
- методист,

- педагог – психолог;

4 квалификационный уровень:

- старший воспитатель,
- учитель- дефектолог,
- учитель – логопед,

9. В должностной оклад (ставку заработной платы) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

10. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (лаборантов, делопроизводителей, секретарей), устанавливаются руководителем организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» в следующем размере:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад(руб.)
Общеотраслевых должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	8727
Общеотраслевых должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	8739

где:

Общеотраслевые должности служащих первого уровня:

- секретарь.

Общеотраслевые должности служащих второго уровня:

- заведующий хозяйством.

11. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем организации, учреждения на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад(руб.)
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	8717 (кухонный работник, сторож, рабочий по ко и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, кастелянша, кладовщик, грузчик, дворник)
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	8727 (повар, оператор стиральных машин с выполнением функции гладильщика)

12. Должностные оклады специалистов по должностям, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения в следующих размерах:

Должность	Оклад, должностной оклад (руб.)
Специалист по охране труда, системный администратор, специалист по закупкам	8744
Специалист по охране труда II категории	8750
Специалист по охране труда I категории	8767

2. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах

12. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается работникам организаций и иных учреждений, работающим в сельских населенных пунктах, в соответствии с Перечнем, приведенным в приложении 2 к Положению.

Размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах составляет 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3. Выплаты компенсационного характера

13. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплата по районному коэффициенту

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за специфику работы в учреждении, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

14. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах 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. Предоставляется ежегодный дополнительный отпуск не менее 7 календарных дней, на основании результатов СОУТ.

15. Перечень работ, профессий (должностей) работников и размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются локальным нормативным актом учреждения по результатам специальной оценки условий труда.

Наименование должности	Класс (подкласс) условий труда	Процент выплаты
повар	3.1	4
Кухонный работник	3.2	8

16. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.

17. Выплата по районному коэффициенту производится в размере и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

18. Доплата за специфику работы в учреждении устанавливается в зависимости от осуществляемой учреждением деятельности и реализуемых образовательных программ:

1) в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

педагогическим работникам, реализующим образовательные программы дошкольного образования на национальном языке, отраженные в основной образовательной программе дошкольного образования;

2) в размере 15 - 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы: за работу в образовательных организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), а также в группах компенсирующей и (или) комбинированной направленности образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования;

3) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;

специалистам психолого-педагогических и логопедических пунктов;

Перечень работников, которым может устанавливаться доплата за специфику работы в организации, и ее размер определяется руководителем образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья, с туберкулезной интоксикацией, малыми и затихающими формами туберкулеза, нуждающимися в длительном лечении;

19. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

20. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе за первые два часа работы не менее чем в двойном размере; работе в ночное время - 35% от должностного оклада (ночной сторож), ставки заработной ставки, в период с 22 часов до 6 утра; в выходные и нерабочие праздничные дни в размере двойной часовой или дневной ставки) устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

✓ 21. К выплатам за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (далее - дополнительная работа).

22. Размеры выплат за дополнительную работу и порядок их установления определяются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденным руководителем образовательной организации, в пределах фонда оплаты труда.

23. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

24. Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4. Выплаты стимулирующего характера

25. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавка за стаж работы;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) надбавка за качество выполняемых работ.

26. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить результативность и качество его работы, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

27. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда, периодичность и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальными нормативными актами учреждения, разработанными в соответствии с приложениями 4 и 5 к настоящему Положению.

28. Воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждения устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы на указанных должностях в следующих размерах:

воспитателям:

- | | |
|--------------------|-----------------|
| от 1 года до 5 лет | - 20 процентов; |
| от 5 лет и выше | - 30 процентов; |

младшим воспитателям, помощникам воспитателей

- | | |
|------------------|-----------------|
| от 3 до 5 лет | - 10 процентов; |
| от 5 до 10 лет | - 15 процентов; |
| от 10 до 15 лет | - 20 процентов; |
| от 15 лет и выше | - 30 процентов. |

При определении стажа работы на должности помощника воспитателя учитывается стаж работы на должностях воспитателя и младшего воспитателя. Стаж работы исчисляется в соответствии с записью в трудовой книжке о периодах работы в указанных должностях независимо от типа и вида образовательной организации.

29. Изменение размера надбавки за стаж работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, % надбавка исчисляется от фактической нагрузки, но не более ставки.

30. В целях стимулирования работников, а также поощрения работников за выполненную работу в организации, учреждении работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты:

- 1) по итогам работы за месяц, квартал, год;
- 2) за выполнение особо важных и ответственных работ;
- 3) единовременные премии.

31. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

32. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

33. Работникам учреждения выплачиваются единовременные премии в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности на основании локальных нормативных актов руководителя учреждения, до 100 процентов должностного оклада (ставки):

- при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- при присвоении почетных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- при объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики, награждения Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики;
- при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики;
- к профессиональным праздникам;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости.

Размеры и порядок исчисления единовременных премий (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном размере) определяются в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

33.1. Работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к 1-3 квалификационным уровням общетраслевых профессий рабочих второго уровня, выполняющим работы в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению (далее - работники, осуществляющие свою деятельность по профессиям рабочих, выполняющие работы в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению), устанавливается ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ в размере от 30 до 50 процентов к окладу.

Показатели (критерии) оценки качества труда, периодичность и порядок установления ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ работникам, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, выполняющим работы в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению, определяется локальным нормативным актом организации, учреждения, принятым в установленном законодательством порядке.

34. Работникам учреждения на основании приказа руководителя учреждения производятся иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, к которым относятся:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за почетное звание;
- выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением.

35. При наличии квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

- педагогическим работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

36. При наличии у работника учреждения почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Народный", - 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Заслуженный", почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов "Народный", "Заслуженный", - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

37. Работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за наличие ученой степени доктора наук или кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере 20 или 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы соответственно.

38. За ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением, руководителем учреждения устанавливаются надбавки в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в порядке, предусмотренном законодательством, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

39. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда работников учреждения, полученной в результате оптимизации штатной численности учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению оказываемых учреждением объема муниципальных услуг (работ) и ухудшению качества работы), сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, а также за счет средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

5. Условия оплаты труда отдельных категорий работников

40. Особенности оплаты труда устанавливаются для следующих работников образовательных учреждений:

1) оплата труда педагогических работников образовательных организаций;

5.1. Оплата труда педагогических работников образовательных организаций

41. Основная часть месячной заработной платы педагогических работников образовательных организаций определяется путем умножения суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю на ставку.

В таком же порядке определяется основная часть месячной заработной платы:

учителей и преподавателей за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

42. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу выплачиваются ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

43. Установленная педагогическим работникам основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу определяются один раз в год и закрепляются в тарификационных списках.

44. Педагогическим работникам образовательных учреждений, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачиваются:

основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

основная часть месячной заработной платы и выплаты за дополнительную работу, установленные до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки и о догрузке другой педагогической работой в течение года не позднее, чем за два месяца.

45. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета ежемесячных выплат стимулирующего характера, установленных до начала нового учебного года, основной части месячной заработной платы, выплат за дополнительную работу, установленных на период, предшествующий началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

46. Педагогическим работникам, поступившим на работу во время летних каникул, заработная плата до начала учебного года выплачивается из расчета должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в организации.

47. Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников, производится дополнительно по часовым ставкам.

При замещении свыше двух месяцев производится перерасчет основной части месячной заработной платы преподавателей со дня начала замещения за все часы фактической учебной нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 41 настоящего Положения.

5.3. Порядок и условия почасовой оплаты труда

48. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов учреждений (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

49. Размер оплаты за один час указанной педагогической и преподавательской работы педагогических работников образовательных учреждений определяется путем деления суммы должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, надбавки за квалификационную категорию, надбавки за почетное звание и доплаты за специфику работы в учреждении за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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 по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

III. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

50. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, надбавки за работу в сельских населенных пунктах, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

51. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются:

руководителю учреждения – начальником Управления образования ;

заместителям руководителя организации, учреждения - руководителем организации, учреждения.

52. Должностной оклад руководителя учреждения с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой учреждение отнесено по объемным показателям его деятельности (далее - группы по оплате труда), в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Группы по оплате труда руководителей / должностные оклады, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель образовательной организации	14969	14316	13603	12952

53. Должностной оклад заместителей руководителя учреждения устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителю.

54. Должностные оклады перечисленным ниже руководителям учреждений устанавливаются с учетом ведения ими педагогической работы в объеме:

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными организациями с количеством воспитанников до 10 человек.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

55. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же образовательном учреждении её руководителем, определяется приказом начальника Управления образования, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - приказом руководителя образовательного учреждения. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы руководителями учреждений предусматривается в размере до 9 часов в неделю по согласованию с Учредителем, выполнение преподавательской (педагогической) работы заместителями руководителей организаций, учреждений предусматривается в размере до 18 часов в неделю при нагрузке 0,5 ставки заместителя, при имеющейся 1 ставки заместителя – до 9 часов.

56. Руководителям учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера: выплата по районному коэффициенту.

57. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением, и утвержденного на соответствующий финансовый год.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад руководителя и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

58. Выплата по районному коэффициенту руководителю учреждения устанавливается в размере порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

59. В зависимости от осуществляемой организацией, учреждением деятельности и реализуемых образовательных программ к должностному окладу руководителя организации, учреждения устанавливается доплата за специфику работы в организации в размере:

1) 15 - 20 процентов должностного оклада:

за работу в образовательной организации, имеющей не менее двух отделений, классов, групп, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), или классов (групп) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, а также в образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования, имеющей не менее двух групп компенсирующей и (или) комбинированной направленности;

60. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с оценкой их профессиональной деятельности:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы;
- 3) иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

61. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю определяются начальником Управления образования с учетом результатов деятельности учреждения в целом, индивидуальных показателей работы учреждения, характеризующих исполнение его должностных обязанностей за работу, направленную на развитие учреждения, применение новых методик обучения.

62. Руководителю учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование руководителя учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

надбавка за квалификационную категорию;

надбавка за почетное звание;

иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

63. Руководителю учреждения, имеющему высшую квалификационную категорию, устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размере 10 процентов должностного оклада, имеющему первую квалификационную категорию, устанавливается надбавка за квалификационную категорию в размере 5 процентов должностного оклада.

64. При наличии у руководителя учреждения почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю образовательного учреждения (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

руководителю, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Народный", - 25 процентов должностного оклада;

руководителю, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Заслуженный", почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов "Народный", "Заслуженный", - 15 процентов должностного оклада.

При наличии у руководителя учреждения двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору руководителя.

65. Премирование руководителя учреждения устанавливается приказом начальника Управления образования с учетом результатов деятельности учреждения, оцениваемых на основании качественных и количественных показателей, характеризующих результативность деятельности учреждения.

Порядок и размеры премирования руководителя учреждения устанавливаются ежегодно начальником Управления образования в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключенному с руководителем учреждения.

67. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника Управления образования в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности, с учетом

критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы образовательного учреждения на основании соответствующих правовых актов, утвержденных начальником Управления образования.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые к должностному окладу руководителя учреждения в процентном отношении, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного пунктом 52 настоящего Положения.

67. Условия оплаты труда руководителю учреждения устанавливаются с учетом обеспечения непревышения установленного приказом начальника Управления образования предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, а также получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

68. С учетом условий труда заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- 1) выплата по районному коэффициенту;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы в учреждении, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

69. Заместителям руководителя учреждения к должностному окладу устанавливается доплата за специфику работы в учреждении в размерах и порядке, предусмотренных пунктом 18 настоящего Положения.

70. Заместителям руководителя учреждения устанавливается выплата по районному коэффициенту в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

71. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и других), устанавливаются заместителям руководителя учреждения в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

72. Конкретные размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплаты за совмещение профессий (должностей) и выплаты по районному коэффициенту) и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в установленном законодательством порядке.

73. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

74. Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента), устанавливаемые в процентах к должностному окладу заместителя руководителя учреждения исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, предусмотренные пунктом 53 настоящего Положения.

75. Заместителям руководителя учреждения руководителем учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы;
- 3) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

76. Размер, периодичность, порядок исчисления, порядок и условия выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливаются руководителем учреждения с учетом результатов деятельности учреждения в целом, индивидуальных показателей работы заместителя руководителя учреждения, характеризующих исполнение их должностных обязанностей в

соответствии с локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в установленном законодательством порядке.

77. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена заместителям руководителя учреждения за работу, направленную на развитие учреждения, применение новых методик обучения, а также в иных случаях в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в установленном законодательством порядке.

78 Заместителям руководителя учреждения руководителем учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

надбавка за почетное звание в следующих размерах:

заместителю руководителя, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Народный", - 25 процентов должностного оклада;

заместителю руководителя, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова "Заслуженный", почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов "Народный", "Заслуженный", - 15 процентов должностного оклада.

При наличии у заместителя руководителя учреждения двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору заместителя руководителя.

иные выплаты, предусмотренные локальными нормативными актами учреждения, принимаемые в установленном законодательством порядке.

79. В целях стимулирования заместителей руководителя учреждения им устанавливаются премии, предусмотренные пунктами 30 - 32 настоящего Положения. Решение о премировании принимается руководителем учреждения.

80. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения, устанавливаемые в процентном отношении к должностному окладу заместителя руководителя учреждения, исчисляются исходя из должностного оклада, установленного на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

81. Установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением, и средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

82. Условия оплаты труда заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом обеспечения непревышения установленного приказом начальника Управления образования предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы заместителей руководителя учреждения соответственно, а также получения ими выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

83. Ответственность за своевременное установление и пересмотр выплат стимулирующего характера возлагается на руководителя учреждения.

IV. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения

83. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных на данные цели решением Совета депутатов муниципального образования «Муниципальный округ Базинский район Удмуртской Республики» о бюджете муниципального образования «Муниципальный округ Базинский район Удмуртской Республики» на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности.

84. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

средств на выплату окладов, должностных окладов, ставок заработной платы;

средств на выплату надбавки за работу в сельских населенных пунктах;
средств на выплаты компенсационного характера;
средств на выплаты стимулирующего характера.

85. При утверждении фонда оплаты труда для осуществления выплат за дополнительную работу, относящихся к выплатам компенсационного характера, предусматриваются средства в пределах фонда оплаты труда в следующих размерах:

1) за заведование кабинетами - до 8 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ "Должности педагогических работников" до 35 процентов штатной численности педагогических работников учреждения;

2) за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями - до 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ "Должности педагогических работников" на каждую перечисленную комиссию, но не более чем на 10 комиссий по образовательному учреждению.

86. Для осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются средства в размере не менее 20 процентов средств, предусмотренных на выплату окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), кроме окладов рабочих и в размере не менее 6% средств предусмотренных на выплату окладов рабочих.

87. Порядок тарификации педагогических работников образовательных учреждений утверждается приказом начальника Управления образования.

V. Заключительные положения

88. Оказание материальной помощи работникам учреждения, в том числе заместителям руководителя учреждения, производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

89. Оказание материальной помощи руководителю учреждения производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения на основании приказа начальника Управления образования Администрации МО «Муниципальный округ Балезинский район Удмуртской Республики».

п/п	основания для оказания материальной помощи	Размер материальной помощи (рублей)
Все категории работников		
1.	На погребение в связи со смертью работника и близких родственников: — в связи со смертью работника — в связи со смертью близких родственников работника	До 5000 рублей. До 5000 рублей.
2.	В связи со стихийными бедствиями на ликвидацию их последствий, пожарами, крупными кражами и другими экстремальными ситуациями	До 5000 рублей.
3.	В связи с тяжелым материальным положением работника учреждения	до 5000 рублей.
4.	Бракосочетание работника (детей сотрудников)	до 5000 рублей.
5.	Рождение у работника ребенка	до 3000 рублей.
6.	В связи с тяжелой болезнью работника	До 10 000 т.р.
7.	В связи с дорогостоящим лечением	До 10 000 т.р.
8.	В других случаях, по решению руководителя учреждения	Верхним пределом не ограничена

**ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ, ВЫПОЛНЕНИЕ КОТОРЫХ ДАЁТ ПРАВО
РАБОТНИКАМ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИМ СВОЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ
РАБОЧИХ, ОТНЕСЕННЫМ К 1-3 КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ ВТОРОГО УРОВНЯ, НА УСТАНОВЛЕНИЕ
ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

1. Выполнение поваром обязанностей заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате организации, учреждения такой должности.

**ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ИНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
РАБОТАЮЩИХ В СЕЛЬСКИХ НАСЕЛЕННЫХ ПУНКТАХ**

I. Руководители:

руководители образовательных организаций и их заместители; руководители структурных подразделений .

II. Специалисты:

педагогические работники,
руководители физического воспитания;
психологи; методисты;
другие специалисты, в квалификационные требования которых входит наличие высшего или среднего профессионального образования.

ПРИМЕРНЫЙ ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

1. Общие положения

Настоящий порядок и условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу (далее Порядок) разработан в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Положения об оплате труда работников МБДОУ детский сад «Солнышко», Уставом ДОУ.

Порядок разработан с целью мотивации работников ДОУ к повышению эффективности и качества работы, развития творческой активности и инициативности при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, роста профессионального мастерства работников. А также с целью социальной защищенности и материальной поддержки работников ДОУ.

Порядок определяет условия распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управленческому и обслуживающему персоналу с учетом участия и ответственности за выполнение планов и заданий; соблюдение производственной, исполнительской и трудовой дисциплины. Все выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенных бюджетных финансовых средств. А также за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

Предложение о стимулирующих выплатах сотрудникам детского сада предлагается заведующему на рассмотрение и утверждение, от комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ в составе не менее трех человек. Состав комиссии может меняться ежемесячно по желанию работников. Все предложения носят рекомендательный характер для администрации ДОУ.

Все виды материального поощрения и стимулирования выплачиваются сотрудникам на основании приказа заведующего ДОУ.

Администрация и Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ обеспечивают гласность в вопросах стимулирования, премирования, установления доплат и надбавок для сотрудников ДОУ.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном или денежном эквиваленте работнику с учетом показателей (критериев), позволяющих оценить качество его работы, в пределах фонда оплаты труда работников организации. (критерии оценки)

Рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, руководителем организации устанавливаются надбавки стимулирующего характера в размере 30-50 процентов к окладу согласно, определяется в соответствии с приложением 1 к настоящему Порядку.

Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ может выйти с предложением о лишении работника стимулирующих выплат, за нарушение трудовой дисциплины или некачественное выполнение работы, за наличие жалоб в письменной, устной форме, за травматизм с воспитанниками, (снижаются стимулирующие выплаты при назначениях премий за год).

Настоящий Порядок (критерии за интенсивность и высокие результаты работы) разрабатывается комиссией по распределению стимулирующей части ФОТ, заслушивается на общем собрании работников, утверждается руководителем учреждения.

Изменения и дополнения вносятся на общем собрании работников, действует до принятия нового.

Положение о премировании работников МБДОУ детский сад «Солнышко»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение определяет условия и порядок установления и осуществления выплат в виде премии по итогам работы (месяц, квартал, девять месяцев, год и т.д.), муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Солнышко» за отчетный период в целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу.
- 1.2. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок применения и определения размеров премирования.
- 1.3. Выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий месяц.
- 1.4. Выплаты учитываются при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных действующим законодательством.
- 1.5. Показателями премирования являются положительные результаты работы за отдельно взятый период (за месяц, квартал, полгода, за 9 месяцев, за год и т.д.).
- 1.6. Премия выплачивается Работнику Учреждения по настоящему Положению за дополнительно выполненную работу, вне должностных обязанностей, при отсутствии случаев детского травматизма, нарушения правил охраны труда, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, результативность, по итогам контроля.
- 1.7. Премия не является гарантированной частью заработной платы Работника.
- 1.8. Предложение о виде и размере премий выносит комиссия из состава работников учреждения, а также и администрация учреждения. Состав комиссии может меняться ежемесячно и работает на добровольной основе.
- 1.9. Предложение о выплатах сотрудникам детского сада премий предлагается заведующему на рассмотрение и утверждение от Комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ, в составе не менее трех человек. Состав комиссии может меняться ежемесячно по желанию работников. Все предложения носят рекомендательный характер для администрации ДОУ. Решение о назначении премии принимается исключительно заведующим Учреждения. Вознаграждения выплачиваются на основании приказа.
- 1.10. Премирование работников производится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение учебного года не устанавливается и максимальным размером не ограничиваются.
- 1.11. Всем штатным работникам при наличии экономии средств фонда оплаты труда может быть выплачена премия по итогам работы за месяц, квартал, девять месяцев, год и т. д.

2. Источником формирования фонда премирования .

- 2.1. Источником формирования фонда премирования и материального поощрения является экономия фонда оплаты труда учреждения.

3. Основания для премирования работников

- 3.1. Премия по итогам работы за год подлежит начислению и выплате работающим в учреждении не менее девяти месяцев и состоящим в штате по состоянию на 31 декабря отчетного года, не имеющих взысканий. Работники, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.
- 3.2. Не включается в отработанное время:
 - пребывание в отпуске по беременности и родам;
 - пребывание в отпуске по уходу за ребенком;
 - время нетрудоспособности, в том числе по уходу за больным членом семьи.

3.3. Работники премируются за:

- своевременное и эффективное планирование и организацию образовательного процесса;
- качественное проведение занятий, кружковой работы;
- высокий уровень достижений воспитанников (по итогам контроля);
- повышение уровня профессиональной компетентности;
- эффективное психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса;
- личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;
- внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового опыта работы;
- качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;
- вклад в реализацию Программы развития детского сада;
- за дополнительную работу;
- за выполнение разовых поручений заведующего по образовательной деятельности;
- за качественное выполнение должностных обязанностей и т.д.
- за участие в конкурсах профессионального мастерства;
- за проведение и организацию акции, мероприятий, собраний и т.д.

3.4. Работники образовательного учреждения могут премироваться к праздничным датам в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и профессиональным праздникам.

3.5. Премирование работников, допустивших дисциплинарные проступки, не допускается в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

3.6. Премии работникам всех категорий не устанавливаются при наличии:

- невыполнения или ненадлежащего выполнения должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнения производственных и технологических инструкций, положений, требований по охране труда и технике безопасности;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- в случаях травматизма;
- обоснованных жалоб, претензий, рекламаций со стороны родителей;
- порчи или потери имущества по халатности работника, не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

4. Изменения и дополнения

4.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Общим собранием работников МДОУ детский сад «Солнышко» и принимаются на его заседании.

4.2. Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

Инновации		участие	призовые
1. Профессиональные достижения	1.1. Наличие призовых мест, сертификатов в олимпиадах, конкурсах, мероприятиях художественно-эстетической, патристической, экологической, краеведческой направленности.	1	Первое место – 4 Второе -3 Третье место-2
	Уровень ДОУ	2	Первое место – 7 Второе -6 Третье место-5
	Районный уровень	3	Первое место – 10 Второе -8 Третье место-7
	Республиканский уровень		
Всего	1.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства(КВН, педагог года и т.д.)	1	2-5
	Уровень профессионального конкурса	2	5-10
	Уровень ДОУ	3	10-20
	Районный уровень		
Всего	1.3. Роли на утренниках:	2	
	1 роль	3	
	2 роли и более	до 9	до 20
2. Инновационная деятельность педагога	2.1. Применение современных образовательных технологий, в том числе ИКТ. Разработка дидактических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности. Разработка методических материалов	2	
	Дидактические средства обучения	3	
	Методический материал	10	
	Программа		
Всего	2.2. Руководство реализацией:	10	
	Грантов (в зависимости от сроков реализации и количества участников)	15	
	Республиканский уровень	20	
	участие одобрение	15	
Всего	реализация – сопровождение	20	
	Федеральный уровень	25	
	участие одобрение	До 55	
	реализация – сопровождение		
3. Методическая деятельность	3.1. Проведение мастер-классов, семинаров, фестивалей. Выступления на конференциях, РМО, педсоветах.	2	
	Уровень ДОУ	5	
	Районный уровень	10	
	Республиканский уровень		
Всего	3.2. Публикации. Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций,		

4. Организация предметно-развивающей среды	4.1. Обновление предметно-развивающей среды в группе, обеспечивающее физическое, психическое и нравственное благополучие воспитанников Созданные педагогом (акции – оформление помещений к праздникам) Приобретенные	От 1 до 10
Всего		До 10
5. Динамика здоровья воспитанников	5.1. Услуга по присмотру и уходу в группах ДОУ от 20 человек 80 — 100 % если – от 10 человек 80 — 100 % 5.2. Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма	10 15 премия 1 раз в год
Всего		До 35
6. Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе	6.1 Участие в мероприятиях для одаренных детей. Уровень ДОУ Районный уровень Республиканский уровень Федеральный уровень Опубликованная статья, (иная принятая форма представления) на педагогических форумах, в том числе, в сети Интернет 6.2 Участие воспитанников в различных конкурсах, соревнованиях, конференциях Участие воспитанников (% участвующих от числа воспитанников в группе) от 75 % до 94 % от 50 % до 74 % от 20 % до 50 % от 2 % до 19 %	1 6 8 10 1 (за каждую статью) 8 6 4 2
Всего		До 18
7. Взаимодействие с родителями	7.1 Отсутствие конфликтов, жалоб (1 раз в год) 7.2 Удовлетворенность родителей качеством работы воспитателя (при анкетировании и положительных результатах), от 80-100% 7.3 Отсутствие задолженности по родительской плате за детский сад 80-100% 7.4. Реализация плана профилактической работы с семьями воспитанников, находящихся на внутрисадовом учете. Ведение документации 7.5 Косметический ремонт Мероприятия с родителями Внутри группы Внутри детского сада	10 5 5 5 5 1 1
Всего		До 32
8. Сопровождение воспитательно-образовательного процесса	8.1. Классное руководство группой 8.2 Пропаганда здорового образа жизни (работа без больничных листов, выполнение национального календаря прививок) 8.3. Организация профилактической работы в образовательно-воспитательном процессе по антитеррористической безопасности и ЧС. Исполнение обязанностей дежурного администратора	5(ежемесячно) Раз в полгода 500р. 5
Всего		До 10

3.2. Публикации. Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, статей	10
Публикации на уровне Республики	До 20
Всего	
4. Организация предметно-пространственной среды	От 1 до 10
5. Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе	1 6 8 10
Всего	До 18
7. Сопровождение воспитательно-образовательного процесса	5 (квартально)
Всего	До 5 120

Максимальное количество %

Критерии оценки за результативность и качество работы (учитель-логопед, педагог - психолог)

Критерии	Показатели	участие, %	призовые
1. Профессиональные достижения	1.1. Наличие призовых мест, сертификатов в олимпиадах, конкурсах, мероприятиях художественно-эстетической, патриотической, экологической, краеведческой направленности. Уровень ДОУ	1	Первое место – 4 Второе –3 Третье место-2
	Районный уровень	2	Первое место – 7 Второе –6 Третье место-5
	Республиканский уровень	3	Первое место – 10 Второе –8 Третье место-7
	1.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства (КВН, педагог года и т.д.) Уровень профессионального конкурса Уровень ДОУ Районный уровень Республиканский уровень	1 2 3	2-5 5-10 10-20
	1.3. Роли на утренниках:		

		9	До 20
2.1 Положительная динамика коррекции развития обучающихся, динамика в снижении количества детей, стоящих на учете у данного специалиста.		1 (за каждого воспитанника)	
2.1. Применение современных образовательных технологий, в том числе ИКТ. Разработка дидактических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности. Разработка методических материалов Дидактические средства обучения Методический материал Программа		2 3 10	
2.2. Руководство реализацией:			
рантов (в зависимости от сроков реализации и количества участников)			
Республиканский уровень			
частие			
добoreние		10	
сализация – сопровождение		15	
Республиканский уровень		20	
частие			
добoreние		15	
сализация – сопровождение		20	
		25	
До 55			
1. Проведение мастер-классов, семинаров, фестивалей. Выступления на конференциях, РМО, педсоветах. уровень ДОУ		2	
айонный уровень		5	
еспубликанский уровень		10	
2. Публикации. Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, ебных пособий, статей			
убликации на уровне Республики		10	
До 20			
1 Обновление предметно-пространственной среды в кабинете учителя-логопеда и в сенсорной комнате. зданные педагогом (акции – оформление помещений к праздникам)		От 1 до 10	
риобретенные			
1. Проведение мероприятий для родителей воспитанников		2	
2 Наличие у одаренного ребенка индивидуальной программы достижений.		2(за каждого ребенка)	
1 Пропаганда здорового образа жизни (работа без больничных листов, выполнение национального календаря прививок)		5	
		(квартально)	
До 5			

Критерии	Показатели			
1. Профессиональные достижения	1.1. Наличие призовых мест, сертификатов в олимпиадах, конкурсах, мероприятиях художественно-эстетической, патриотической, экологической, краеведческой направленности. Уровень ДОУ Районный уровень Республиканский уровень	1.1. Наличие призовых мест, сертификатов в олимпиадах, конкурсах, мероприятиях художественно-эстетической, патриотической, экологической, краеведческой направленности. Уровень ДОУ Районный уровень Республиканский уровень 1.3. Роли на утренниках: 1 роль 2 роли и более	1 2 3 1 2 3 2 3 до 9	Первое место – 4 Второе – 3 Третье место – 2 Первое место – 7 Второе – 6 Третье место – 5 Первое место – 10 Второе – 8 Третье место – 7 2-5 5-10 10-20 до 20
Всего				
2. Инновационная деятельность педагога	2.1. Применение современных образовательных технологий, в том числе ИКТ. Разработка дидактических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности. Разработка методических материалов Дидактические средства обучения Методический материал Программа 2.2. Руководство реализацией: Грантов (в зависимости от сроков реализации и количества участников) Республиканский уровень участие одобрение реализация – сопровождение Федеральный уровень участие одобрение реализация – сопровождение	2.1. Применение современных образовательных технологий, в том числе ИКТ. Разработка дидактических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности. Разработка методических материалов Дидактические средства обучения Методический материал Программа 2.2. Руководство реализацией: Грантов (в зависимости от сроков реализации и количества участников) Республиканский уровень участие одобрение реализация – сопровождение Федеральный уровень участие одобрение реализация – сопровождение	2 3 10 10 15 20 15 20 25 До 55	
Всего				
3. Методическая деятельность	3.1. Проведение мастер-классов, семинаров, фестивалей. Выступления на конференциях, РМО, педсоветах. Уровень ДОУ Районный уровень	3.1. Проведение мастер-классов, семинаров, фестивалей. Выступления на конференциях, РМО, педсоветах. Уровень ДОУ Районный уровень	2 5	

Публикации на уровне Республики		10
Всего		До 20
4. Организация предметно-пространственной среды		От 1 до 10
4.1 Обновление предметно-пространственной среды в физкультурном зале. Созданные педагогом (акции – оформление помещений к праздникам) Приобретенные		
5. Сопровождение одаренных детей в образовательном процессе		1
Уровень ДОУ		6
Районный уровень		8
Республиканский уровень		10
Федеральный уровень		До 18
Всего		10
6. Взаимодействие с родителями		5
7.1 Отсутствие конфликтов, жалоб (1 раз в год)		
7.2 Удовлетворенность родителей качеством работы музыкального руководителя (при анкетировании и положительных результатах), от 80-100%		
Мероприятия с родителями		1
Внутри группы		1
Внутри детского сада		До 17
Всего		5 (квартально)
7. Сопровождение воспитательно-образовательного процесса		
7.1 Пропаганда здорового образа жизни (работа без больничных листов, выполнение национального календаря прививок)		
8. Динамика здоровья воспитанников.		3 (1 раз в квартал)
8.1 Отсутствие несчастных случаев и случаев травматизма.		5
8.2 Сопровождение в образовательном процессе ребенка-инвалида		До 5
Всего		145
Максимальное количество %		

Критерии оценки за результативность и качество работы заместителя руководителя и старшего воспитателя

Критерий	Показатель	Весовое значение, %
1. Надбавка за профессиональную деятельность	1.1. Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий. Работа с от 10 до 60 автоматизированными информационными системами, сайтами	
2. Эффективность управленческой деятельности	2.1. Наличие новых форм образования и оказания образовательных услуг	За каждую форму -10
	2.2. Управление учебно-воспитательным процессом на основе программы развития учреждения и её проектов.	10 за реализацию каждого проекта
		До 80
3. Внедрение новых технологий и методик здоровьесберегающего обучения	3.1. Доля групп, внедряющих здоровьесберегающие компоненты в воспитательно-образовательном процессе и режимных моментах	10

5. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	5.1. руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	10	До 50
6. Внедрение современных образовательных технологий	6.1. Реализация инноваций: - разработка и внедрение авторских программ	10	
	6.2. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	20	
7. Организация работы с детьми, нуждающимися в особых образовательных услугах (часто болеющие дети, дети-инвалиды, дети с нарушением речи и др.)	7.1. Системная работа осуществление контроля над развитием детей в соответствии индивидуального образовательного маршрута	15	
8. Обеспечение условий для функционирования общеобразовательного учреждения	8.1. Создание условий для внеурочной деятельности воспитанников и организация дополнительного образования	10	
	8.2. Позитивная динамика показателя среднегодового балла результатов диагностики по познавательным процессам воспитанников ДОУ	от 10 до 20	До 75
9. Результаты деятельности ДОУ	9.1. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса.	10	
	9.2. Реализация годового плана деятельности ДОУ в полном объеме, выполнение плана внутри учрежденческого контроля	20	
	9.3. Отсутствие жалоб, обращений в вышестоящие органы (управления образованием, органы власти) по конфликтным ситуациям.	20	До 50
			До 255

Критерии оценки за результативность и качество работы специалиста по охране труда

Критерии	Показатели	Весовое значение, %
1. Результат	- отсутствие замечаний по итогам проверок по охране труда - эффективность и своевременность исполнения управленческих решений - своевременное и достоверное составление и предоставление отчетности, оперативных данных, подготовка и представление справок, ответов на запросы и другой информации в установленном порядке руководству колледжа, в вышестоящие органы и иные органы, организации. - отсутствие случаев травматизма	10 10 10 10
Всего		До 40

01	Использование электронных пособий	10
	Использование ресурсов сети интернет	10
	участие в конкурсах, смотрах, проектах	10
	участие в программе развития ДОУ	10
	работа над созданием имиджа ДОУ	До 60
Всего		10
3. Условия	- Организация процедуры обеспечения сотрудников СИЗ. Закупка СИЗ с соблюдением требований 44-ФЗ от 05.04.2023 г.	До 110

Максимальное количество

Критерии оценки за результативность и качество работы, уборщика служебных помещений

Показатель		Весовое значение, %
Критерий Направление «Результат» 1. Профессиональные достижения работника	1.1. По результатам контроля	от 10 до 20
	1.2. Отсутствие замечаний и жалоб со стороны родителей, сотрудников, контролирурующих органов.	от 10 до 20
	1.3. Сохранность имущества (по результатам ревизии)	10
	1.4. Рациональное использование электроэнергии, воды, материальных средств	10-20
	1.5. Соблюдение санитарно-гигиенических требований и норм, личной гигиены, аккуратность в работе	10
	1.6. Пропаганда здорового образа жизни (работа без больничных листов, выполнение национального календаря прививок)	10
	1.7. выполнение разовых поручений	до 110
Всего по направлению «Результат»		До 110
Максимальное количество %		До 110

Критерии оценки за результативность и качество работы дворника

Показатель		Весовое значение, %
Критерий Направление «Результат» 1. Профессиональные достижения работника	1.1. Выполнение разовых поручений	от 10 до 20
	1.2. Отсутствие замечаний и жалоб со стороны родителей, сотрудников, контролирурующих органов.	от 10 до 20
	1.3. Сохранность имущества (по результатам ревизии)	10
	1.4. Качественная и своевременная уборка территории детского сада	10-20
	1.5. Пропаганда здорового образа жизни (работа без больничных листов, выполнение	10

преступлений и нарушении порядка на территории детского сада		10-20
1.7. Осуществляет осмотр территории детского сада в целях антитеррористической защищенности		
		до 110
		До 110

Критерии оценки за результативность и качество работы секретаря

Критерий	Показатель	Весовое значение, %
Направление «Результат»		
1. Профессиональные достижения работника	1.1. Качественное ведение документации	40
	1.2. АИС электронный детский сад	25
	1.3. По результатам контроля	20
	1.4. Пропаганда здорового образа жизни (работа без больничных листов, выполнение национального календаря прививок)	10
	1.5. Отсутствие замечаний и жалоб со стороны родителей, сотрудников, контролирующих органов.	10-20
Всего по направлению «Результат»		до 115
Максимальное количество %		До 115

Критерии оценки за результативность и качество работы помощника воспитателя

Критерий	Показатель	Весовое значение, %
Направление «Результат»		
1. Позитивные результаты деятельности помощника воспитателя	1.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников	10
	1.2. Отсутствие замечаний контролирующих органов и администрации	10
	1.3. Участие в конкурсах профессионального мастерства (личное участие)	от 5 до 12
	Уровень ДОУ	от 8 до 15
	Районный уровень	от 10 до 20
	Республиканский уровень	10
	1.4. Обновление развивающей среды в группах и на территории детского сада (по итогам конкурсов)	25
	1.5. Качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН (по результатам производственного контроля)	
	1.6. Пропаганда здорового образа жизни (работа без больничных листов, выполнение национального календаря прививок)	10

1.7. Осуществление мероприятий по обеспечению безопасности жизни и здоровья населения

10-20

до 112

Критерии оценки за результативность и качество работы заведующего хозяйством

Максимальное количество %

Критерии оценки за результативность и качество работы заведующего хозяйством		Весовое значение, %
Показатель		
Критерий		10
	1. Направление «Экономика»	
1.1. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению материальной базы	1.1.1. Эффективность работы по экономии электроэнергии, воды, уборочного инвентаря и моющих средств	10
	1.1.2. Эффективность использования, материально технической базы Учреждения	до 20
Всего по направлению «Экономика»		
2. Направление «Условия»		10
	2.1. Организация и проведение мероприятий, способствующих улучшению качества работы	
2.1.1. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.	2.1.2. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	10
	2.1.3. Составление дефектных ведомостей, смет и ходатайств	5
	2.1.4. Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДОУ и прилегающей территории ДОУ.	10
	2.1.5. Составление меню-требования.	До 2000,00 10-20
	2.1.6. Создание предметно-пространственной среды, материально технических условий для получения воспитанниками в т.ч. детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ дошкольного образования	До 75 и до 2000,00
	Всего по направлению «Условия»	
3. Направление «Результат»		5
	3.1. Профессиональные достижения	
3.1.1. Привлечение внебюджетных средств	3.1.2. Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	10
	3.1.3. Пропаганда здорового образа жизни (работа без больничных листов, выполнение национального календаря прививок)	10
	3.1.4. Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников	10
	3.2.1. Своевременное ведение документации, выполнение контрактов.	до 45
3.2. Сложность работы с поставщиками по качеству поставляемых продуктов.		До 120
	Всего по направлению	
Максимальное количество %:		

Критерии оценки за результативность и качество работы кладовщика

Весовое значение, %

Показатель

Критерий		Весовое значение, %
1. Направление «Профессиональная деятельность»		
1.1. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению материальной базы. Сложность работы с поставщиками продуктов	1.1.1. Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	10
	1.1.2. Эффективная работа с поставщиками продуктов питания, контроль качества продуктов	10

общего пользования		20
1.1.4. Сохранность и учет технологического оборудования, материальных ценностей		10
1.1.5. За работу в автоматизированной информационной системе «Меркурий»		10
1.1.6. Эффективное использование и учет энергосберегающих ресурсов		10
1.1.7. Пропаганда здорового образа жизни (работа без больничных листов, выполнение национального календаря прививок)		10-20
1.1.8. Соблюдение санитарно-гигиенических требований и норм, личной гигиены		до 100
Всего по направлению		
2. Направление «Условия»		
2.1. Организация и проведение мероприятий, способствующих улучшению качества работы		10
2.1.1. Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.		До 2000,00
2.1.2. Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников		10
Всего по направлению		До 20 и до 2000,00
Максимальное количество %:		До 120 и до 2000,00

Критерии оценки за результативность и качество работы повара

Критерий	Показатель	Весовое значение, %
1. Направление «Развитие сети»		
1.1. Степень сотрудничества и взаимодействия общих целей и задач воспитательно-образовательного процесса	1.1.1. Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны воспитателей и родителей (законных представителей)	5
	1.1.2. Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).	10
	1.1.3. Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями	5
Всего по направлению «Развитие сети»		до 20
2. Направление «Эффективность»		
2.1. Внедрение новых технологий	2.1.1. Наличие положительной динамики в состоянии здоровья детей	5
	2.1.2. Введение в рацион питания воспитанников новых блюд	5
	2.1.3. Участие в проведении здоровьесберегающих мероприятий	5
	2.1.4. Рациональное использование электроэнергии, воды, материальных средств.	10-20

3.1.1. Составление меню-требования		До 2000,00
3.1.2. Отсутствие замечаний контролирующих органов и администрации		10
3.1.3.. Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля: качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН;		10
3.1.4. Содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения) По результатом внутреннего контроля		10
3.1.5. Пропаганда здорового образа жизни (работа без больничных листов, выполнение национального календаря прививок)		10
3.1.6. Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников		До 50, и до 2000,00
Всего по направлению «Результат»		До 105 и до 2000,00
Максимальное количество %		

Критерии оценки за результативность и качество работы кухонного работника

Критерий	Показатель	Весовое значение, %
Направление «Результат»		
1.1. Профессиональные достижения работника		
1.1.1. Отсутствие замечаний контролирующих органов и администрации		10-15
1.1.2.. Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. По результатам внутреннего контроля: качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН; содержание помещения в соответствии с требованиями СанПиН с единичными нарушениями (1-2 нарушения) По результатом внутреннего контроля		20
1.1.3. Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ.		20
1.1.4. Пропаганда здорового образа жизни (работа без больничных листов, выполнение национального календаря прививок)		10
1.1.5. Рациональное использование электроэнергии, воды, материальных средств.		10-20
1.1.6. Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников		10

Всего по направлению «Каспий»	До 105
Максимальное количество %	До 105

Критерии оценки за результативность и качество работы оператора спиральных машин с выполнением функций гладильщика

Критерий	Показатель	Весовое значение, %
Направление «Результат»		
1.1. Профессиональные достижения работника	1.1 По результатам контроля	от 10 до 20
	1.2. Отсутствие замечаний и жалоб со стороны родителей, сотрудников, контролирующих органов.	от 10 до 20
	1.3. Сохранность имущества (по результатам ревизии)	10
	1.1.4. Пропаганда здорового образа жизни (работа без больничных листов, выполнение национального календаря прививок)	10
	1.1.5. Рациональное использование электроэнергии, воды, материальных средств.	10-20
	1.1.6. Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии в соответствии с требованиями СанПиН	10-20
	1.7. Выполнение разовых поручений	10
		до 110
Всего по направлению «Результат»		
Максимальное количество %		
До 110		

Критерии оценки за результативность и качество работы касательщи

Критерий	Показатель	Весовое значение, %
Направление «Результат»		
1.1. Профессиональные достижения работника	1.1 По результатам контроля	от 10 до 20
	1.2. Отсутствие замечаний и жалоб со стороны родителей, сотрудников, контролирующих органов.	От 10 до 20
	1.3. Сохранность имущества (по результатам ревизии)	10
	1.4. Пропаганда здорового образа жизни (работа без больничных листов, выполнение национального календаря прививок)	10

1.6. Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии в соответствии всем требованиям СанПиН	10-20
1.7. Выполнение разовых поручений	10
Всего по направлению «Результат»	до 110
Максимальное количество %	До 110

Критерии оценки за результативность и качество работы швеи

Критерий	Показатель	Весовое значение, %
Направление «Результат»		от 10 до 20
1.1. Профессиональные достижения работника	1.1 По результатам контроля	от 10 до 20
	1.2. Отсутствие замечаний и жалоб со стороны родителей, сотрудников, контролирующих органов.	10
	1.3. Сохранность имущества (по результатам ревизии)	10
	1.4. Пропаганда здорового образа жизни (работа без больничных листов, выполнение национального календаря прививок)	10-20
	1.5. Рациональное использование электроэнергии, воды, материальных средств.	10-20
	1.6. Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии в соответствии всем требованиям СанПиН	10
	1.2. 1.7. Выполнение разовых поручений	до 110
Всего по направлению «Результат»		До 110
Максимальное количество %		

Критерии оценки за результативность и качество работы вахтера

Критерий	Показатель	Весовое значение, %
Направление «Результат»		от 10 до 20
1.1. Профессиональные достижения работника	1.1 По результатам контроля	10
	1.3. Выполнение разовых поручений	10
	1.3. Сохранность имущества (по результатам ревизии)	10
	1.4. Пропаганда здорового образа жизни (работа без больничных листов, выполнение национального календаря прививок)	10-20
	1.5. Рациональное использование электроэнергии, воды, материальных средств.	10-20
	1.6. Содержание рабочего места, спец.	10-20

всем требованиям СанПиН	10-20
1.7. Отсутствие замечаний и жалоб со стороны родителей, сотрудников, контролирурующих органов	до 110
Всего по направлению «Результат»	До 110
Максимальное количество %	До 110

Критерии оценки за результативность и качество работы сторожа

Критерий	Показатель	Кол-во % по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности сторожа	1.1. Отсутствие порчи (потери) имущества Учреждения во время дежурства сторожа Учреждения 1.2. Своевременное расчищение территории учреждения от снега 1.3. Полив цветников 1.4. Пропаганда здорового образа жизни (работа без больничных листов, выполнение национального календаря прививок) 1.5. Рациональное использование электроэнергии, воды, материальных средств. 1.6. Отсутствие замечаний и жалоб со стороны родителей, сотрудников, контролирурующих органов	от 5 до 15 от 10 до 20 от 10 до 15 10 10-20 10-20
Максимальное количество %		До 110

Критерии оценки за результативность и качество работы рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания Учреждения

Критерий	Показатель	Кол-во % по каждому показателю критериев
1. Позитивные результаты деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания Учреждения	1.1. Оперативность выполнения работ по текущему ремонту здания Учреждения заявок по устранению технических неполадок в Учреждении 1.2. Качественный ремонт работ по текущему ремонту здания Учреждения оборудования, мебели учреждения 1.3. Отсутствие жалоб на качество выполненных работ со стороны персонала 1.4. Пропаганда здорового образа жизни (работа без больничных листов, выполнение национального календаря прививок) 1.5. Рациональное использование электроэнергии, воды,	от 10 до 20 от 10 до 20 10-20 10 10-20

Максимальное количество %

Критерии оценки за результативность и качество работы заместителя завдующего по административно-хозяйственной работе

Критерии оценки за результативность и качество работы заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе			Весовое значение, %
№ п/п	Критерии	Показатели	
1.	1. Профессиональные достижения работника	Качество условий воспитания и обучения воспитанников Учреждения	
		1.1. Работа на сайтах для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях: - Единой информационной системы в сфере закупок http://zakupki.gov.ru/ - Официальный сайт http://bus.gov.ru/pub/home - Государственная информационная система в области ветеринарии, автоматизированная система «Меркурий»	
		1.2. Качественное ведение документации и отчетности по 44 -ФЗ	
		1.3. Работа с персональными данными сотрудниками.	
		1.4. Отсутствие замечаний вышестоящих и контролирующих организаций по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля	
		1.5. Координация работы обслуживающего персонала	
		1.6.Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования, оргтехники.	
		1.7. Соответствие условий осуществления воспитательно-образовательного процесса требованиям безопасности.	
		1.8. Подготовка документов к новому учебному году	
		1.9. Обеспечение работы информационных программ	
		1.10. Укомплектованность кадрами имеющими соответствующую квалификацию	До 125
	ИТОГО		

Критерии оценки за результативность и качество работы тьютора

Критерии		участие	призовые
Критерии	Показатели	участие	призовые
1. Профессиональные достижения	1.1. Наличие призовых мест, сертификатов в олимпиадах, конкурсах, мероприятиях художественно-эстетической, патриотической, экологической, краеведческой направленности. Уровень ДОУ	1	Первое место – 4 Второе – 3 Третье место – 2
	Районный уровень	2	Первое место – 7 Второе – 6 Третье место – 5
	Республиканский уровень	3	Первое место – 10 Второе – 8 Третье место – 7
	1.2. Участие в конкурсах профессионального мастерства Уровень профессионального конкурса Уровень ДОУ Районный уровень	1 2	2-5 5-10

1.3. Роли на утренниках:		2	3
1 роль			
2 роли и более			
Всего		до 9	до 30
2. Инновационная деятельность педагога	2.1. Применение современных образовательных технологий, в том числе ИКТ. Разработка дидактических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности. Разработка методических материалов		
	Дидактические средства обучения	2	
	Методический материал	3	
	Программа	10	
	2.2. Руководство реализацией:		
	Грантов (в зависимости от сроков реализации и количества участников)		
	Республиканский уровень	10	
	участие	15	
	одобрение	20	
	реализация – сопровождение		
3. Методическая деятельность	Федеральный уровень	15	
	участие	20	
	одобрение	25	
	реализация – сопровождение		
	Всего	До 60	
	3.1. Проведение мастер-классов, семинаров, фестивалей. Выступления на конференциях, РМО, педсоветах.		
	Районный уровень	5	
	Республиканский уровень	10	
	3.2. Публикации. Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, статей		
	Публикации на уровне Республики	10	
Всего		До 20	
4. Организация предметно-развивающей среды	4.1. Обновление предметно-развивающей среды в группе, обеспечивающее физическое, психическое и нравственное благополучие воспитанников		
	Созданные педагогом (акции – оформление помещений к праздникам)	От 1 до 10	
	Приобретенные		
	Всего	До 10	
	5.1 Разработка адаптированных программ	5	
	5.2 Разработка индивидуальных маршрутов	5	
	Всего	До 10	
	7. Взаимодействие с родителями	10	
	7.1 Отсутствие конфликтов, жалоб (1 раз в год)		
	7.2 Удовлетворенность родителей качеством работы воспитателя (при анкетировании и положительных результатах), от 80-100%	5	
	7.3 Косметический ремонт	5	

Всего		Максимальное количество %
152		
До 22		
1	Внутри группы	
1	Внутри детского сада	
1.3. Роли на утренниках:		
1	1 роль	2
		3

ВЫПИСКА ИЗ ПРИКАЗА № 16/1
«О внесении изменений в Положение об оплате труда работников
МБДОУ детский сад «Солнышко» от 20.02.2024г.

На основании Постановления № 187 от 20.02.2024г о внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Базинский район Удмуртский Республики» от 29 декабря 2022 года № 1747 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Базинский район Удмуртской Республики»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. На основании решения общего собрания работников Протокол № 1 от 20.02.2024 внести изменения в Положение об оплате труда работников МБДОУ детский сад «Солнышко», утвержденное Приказом №175 от 29.12.2022г.

2. Раздел II Порядок и условия оплаты труда работников учреждения. 1. Основные условия оплаты труда, пункт 8 Должностные оклады, ставки заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых или должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» изложить в следующей редакции:

8. Должностные оклады, ставки заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых или должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка, заработной платы) (руб.)
		Работников ДОО
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		8 739,00
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	8 750,00
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	14 108,00
	2 квалификационный уровень	15 240,00
	3 квалификационный уровень	15 341,00
	4 квалификационный уровень	15 404,00

где:

ДОО – дошкольные образовательные организации и структурные подразделения общеобразовательных организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования;

Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

- помощник воспитателя,

Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

- младший воспитатель

Должности педагогических работников:

1 квалификационный уровень:

- музыкальный руководитель;

- инструктор по физической культуре.

2 квалификационный уровень:

- педагог дополнительного образования;

- социальный педагог.

3 квалификационный уровень:

- воспитатель;

- методист;

- педагог – психолог.

4 квалификационный уровень:

- старший воспитатель;

- учитель - дефектолог;
- учитель – логопед.

3. Изменения произвести с 01.01.2024. Бухгалтеру произвести перерасчет заработной платы за январь, февраль 2024г.
4. Утвердить штатное расписание на 01.01.2024 г.

Заведующий

Т.Б.Шкляева

Верно:

Заместитель заведующего по АХР

Андреева А.С.



ВЫПИСКА ИЗ ПРИКАЗА

от 25.03.2024 года № 32

О внесении изменений в Положение об оплате труда работников МБДОУ детский сад «Солнышко»

На основании Постановления № 389 от 25.03.2024г о внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Базезинский район Удмуртской Республики» от 29 декабря 2022 года № 1747 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Базезинский район Удмуртской Республики» (в редакции постановлений от 01.09.2023 №1170, от 20.02.2024 №187)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. На основании решения общего собрания работников Протокол № 2 от 25.03.2024 внести изменения в Положение об оплате труда работников МБДОУ детский сад «Солнышко», утвержденное Приказом №175 от 29.12.2022г.

2. Раздел II Порядок и условия оплаты труда работников учреждения. 1. Основные условия оплаты труда, **пункт 8** Должностные оклады, ставки заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых или должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» изложить в следующей редакции:

8. Должностные оклады, ставки заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых или должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка, заработной платы) (руб.)
		Работников ДОО
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		9 176,00
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	9188,00
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	14 108,00
	2 квалификационный уровень	15 240,00
	3 квалификационный уровень	15 341,00
	4 квалификационный уровень	15 404,00

где:

ДОО – дошкольные образовательные организации и структурные подразделения общеобразовательных организаций, реализующие образовательную программу дошкольного образования;

Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

- помощник воспитателя;

Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

- младший воспитатель

Должности педагогических работников:

1 квалификационный уровень:

- музыкальный руководитель;

- инструктор по физической культуре.

2 квалификационный уровень:

- педагог дополнительного образования;

- социальный педагог.

3 квалификационный уровень:

- воспитатель;

- методист;

- педагог – психолог.

4 квалификационный уровень:

- старший воспитатель;

- учитель - дефектолог;

- учитель – логопед.

3. Раздел II Порядок и условия оплаты труда работников учреждения. 1. Основные условия оплаты труда
пункт 10 Должностные оклады работников, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (лаборантов, делопроизводителей, секретарей), устанавливаются руководителем организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» в следующей редакции:

10. Должностные оклады работников, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (лаборантов, делопроизводителей, секретарей), устанавливаются руководителем организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» в следующем размере:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	9164
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	9176

где:

Общеотраслевые должности служащих первого уровня:

- секретарь.

Общеотраслевые должности служащих второго уровня:

- заведующий хозяйством.

4. Раздел II Порядок и условия оплаты труда работников учреждения. 1. Основные условия оплаты труда
пункт 11 Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем организации учреждения на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в следующей редакции:

11. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем организации учреждения на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального

развития Российской Федерации от 29.05.2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад
Общетраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	9153 (кухонный работник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, кастелянша, кладовщик, грузчик, дворник)
Общетраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	9159 (повар, оператор стиральных машин с функцией гладильщика)

5. Раздел II Порядок и условия оплаты труда работников учреждения. 1. Основные условия оплаты труда **пункт 12** Должностные оклады специалистов по должностям, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения в следующей редакции:

12. Должностные оклады специалистов по должностям, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения в следующих размерах:

Должность	Оклад
Специалист по охране труда, системный администратор, специалист по закупкам	9182
Специалист по охране труда II категории	9188
Специалист по охране труда I категории	9206

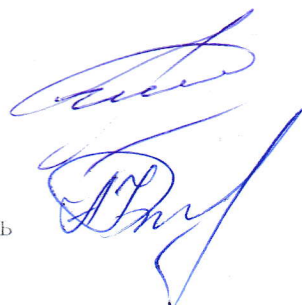
6. Раздел III Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителя **пункт 52** изложить в следующей редакции:

Наименование должности	Группы по оплате труда руководителей/должностные оклады, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель образовательной организации	15718	15032	14284	13600

7. Изменения произвести с 01.03.2024. Бухгалтеру произвести перерасчет заработной платы за январь, февраль 2024г.

8. Утвердить штатное расписание на 01.03.2024 г.

Заведующий



Т.Б. Шкляева

Верно

Старший воспитатель

А.А. Кислухина

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад «Солнышко»

ВЫПИСКА ИЗ ПРИКАЗА

№ 132 от 26.09.2024г

«О внесении изменений в Положение об оплате труда
работников МБДОУ детский сад «Солнышко»

На основании Постановления № 1304 от 23.09.2024г о внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Базезинский район Удмуртский Республики» от 29 декабря 2022 года № 1747 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации муниципального образования «Муниципальный округ Базезинский район Удмуртской Республики»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. На основании решения общего собрания работников Протокол № 3 от 26.09.2024 внести изменения в Положение об оплате труда работников МБДОУ детский сад «Солнышко», утвержденное Приказом № 175 от 29.12.2022г.:

- 1) Раздел II Порядок и условия оплаты труда работников учреждения. 1. Основные условия оплаты труда, пункт 8. изложить в следующей редакции:

8. Должностные оклады, ставки заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения занимаемых или должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностной оклад (ставка, заработной платы) (руб.)
		Работников ДОО
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		9 176,00
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1 квалификационный уровень	9188,00
Должности педагогических работников	1 квалификационный уровень	17 635,00
	3 квалификационный уровень	19 177,00
	4 квалификационный уровень	19 255,00

где:

ДОО – дошкольные образовательные организации и структурные подразделения общеобразовательных организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования;

Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

- помощник воспитателя,

Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

- младший воспитатель

Должности педагогических работников:

1 квалификационный уровень:

- музыкальный руководитель;

- инструктор по физической культуре.

3 квалификационный уровень:

- воспитатель;

- методист;

- педагог – психолог.

4 квалификационный уровень:

- старший воспитатель;
- учитель - дефектолог;
- учитель – логопед.

2) Раздел II Порядок и условия оплаты труда работников учреждения. 1. Основные условия оплаты труда пункт 12 изложить в следующей редакции:

12. Должностные оклады специалистов по должностям, не отнесённые к ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения в следующих размерах:

Должность	Оклад, должностной оклад
Специалист по охране труда, системный администратор, специалист по закупкам	9 182,00
Специалист по охране труда II категории	9 188,00
Специалист по охране труда I категории	9 206,00

3) Раздел II Порядок и условия оплаты труда работников учреждения. 3. Выплаты компенсационного характера пункт 21 изложить в следующей редакции:

21. К выплатам за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью:

- заведование кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками;
- руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»;
- выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»;
- выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» (далее – дополнительная работа);

Размеры выплат за дополнительную работу и порядок их установления определяются в локальном нормативном акте образовательной организации, утверждённом руководителем образовательной организации, с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда.

4) Раздел IV. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения. 83. изложить в следующей редакции:

83. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объёма средств, предусмотренных на данные цели решением Совета депутатов муниципального образования «Муниципальный округ Базинский район Удмуртской Республики» о бюджете муниципального образования «Муниципальный округ Базинский район Удмуртской Республики» на соответствующий финансовый год и на плановый период, а также средств, полученных муниципальным учреждением от приносящей доход деятельности»

5) Раздел IV. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения. 84. изложить в следующей редакции:

84. При формировании фонда оплаты труда работников организации, учреждения предусматриваются средства на выплату работникам (в расчете на год):

1) оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) – в размере 12 окладов (должностных окладов, ставок заработной платы);

2) ежемесячной надбавки за работу в сельских населённых пунктах работникам, работающим в сельских населённых пунктах, занимающим должности, предусмотренные приложением 2 к настоящему Положению – в размере 3 должностных окладов (ставок заработной платы);

3) выплат компенсационного характера:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда – в минимальном размере, установленном трудовым законодательством;

- за работу в ночное время - в минимальном размере, установленном Правительством Российской Федерации;

- за специфику работы в организации – в размере фактических величин;

- за заведование кабинетами – в размере фактических величин, но не более 8 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» до 35 процентов штатной численности педагогических работников организации;

- за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-

методист», - в размере фактических величин, но не более 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» за каждое объединение (комиссию);

- за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист», - в размере фактических величин, но не более 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» за каждое объединение (комиссию);

- за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник», - в размере фактических величин, но не более 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) 4 квалификационного уровня ПКГ «Должности педагогических работников» за каждое объединение (комиссию);

4) выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса, за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением, - в размере до 12 окладов (должностных окладов, ставок заработной платы);

- премиальные выплаты по итогам работы – в размере 2,4 окладов (должностных окладов, ставок заработной платы);

- за стаж работы, за квалификационную категорию, за почётное звание, за наличие учёной степени и (или) учёного звания, за наличие почётного спортивного звания – в размере фактических величин (в случае наличия у работников соответствующего основания);

6) Раздел IV. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения. 86. изложить в следующей редакции:

При формировании фонда оплаты труда работников организаций, учреждений средства на оплату труда работникам, у которых настоящим Положением не обеспечивается минимальный размер оплаты труда, планируются исходя из величины минимального размера оплаты труда, выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в ночное время, выходные и нерабочие дни), и выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

Фонд оплаты труда работников муниципальных организаций формируется с учётом районного коэффициента.

1. Изменения произвести с 01.09.2024. Бухгалтеру произвести перерасчет заработной платы за сентябрь 2024г.
2. Утвердить штатное расписание на 01.09.2024 г.
3. Секретарю подготовить дополнительное соглашение с изменением должностных окладов и стажа работы в соответствии с данным приказом
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой

Заведующий

Т.Б.Шкляева

Верно

Старший воспитатель

А.А. Кислухина