

Принято
Общим собранием
трудового коллектива
МАДОУ «ЦРР – детский сад № 39»
Протокол № 8 от 27 августа 2024 г.

Утверждаю
и.о. заведующей МАДОУ
«ЦРР – детский сад № 39»
_____ А.С. Кудра
Приказ № 402-П от 27 августа 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка – детский сад № 39»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад №39» (далее - Положение, учреждение), устанавливает единые принципы исчисления заработной платы работников учреждения и включает в себя:

1.1.1 размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, профессиям рабочих, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – ПКГ);

1.1.2 перечень выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;

1.1.3 размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) и иных выплат стимулирующего характера за счет средств краевого бюджета, бюджета Петропавловск-Камчатского городского округа и иных источников финансирования, предусмотренных законодательством Российской Федерации, и критерии их установления;

1.1.4 условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

1.2.1 единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

1.2.2 единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

1.2.3 профессиональных стандартов;

1.2.4 государственных гарантий по оплате труда;

1.2.5 выплат компенсационного характера, устанавливаемых настоящим Положением;

1.2.6 выплат стимулирующего характера, устанавливаемых настоящим Положением;

1.2.7 рекомендаций комиссии представительного органа работников учреждения.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность в учреждении как по основному месту работы в соответствии со штатным расписанием, так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству на основании заключенных с учреждением трудовых договоров.

2. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей

2.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовым договором.

2.2 Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения устанавливается трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.3. С учетом условий труда руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Условия оплаты труда заместителей руководителя определяются трудовым договором (эффективным контрактом), заключенным с каждым работником. Для заместителей руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера, а также размеры премирования, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются заместителям руководителей с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы и в пределах объема бюджетных средств на заработную плату, определенного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Решение о стимулировании работника и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

2.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) устанавливается в кратности от 1 до 5.

2.5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 11%.

Доля фонда оплаты труда, направляемую на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала, в фонде оплаты труда организации определять в объеме не более 40 процентов.

2.6. Уровень оплаты труда руководителя учреждения не может быть ниже уровня оплаты труда заместителя руководителя.

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению с учетом повышающих коэффициентов специфики к окладу (должностному окладу), установленных настоящим Положением и повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются руководителем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников могут увеличиваться (индексироваться) в соответствии с решением о бюджете Петропавловск-Камчатского городского округа. При увеличении (индексации) оклада (должностного оклада) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.4. Заработная плата работников учреждения устанавливается и исчисляется исходя из:

- окладов (должностных окладов);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.5. В оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный муниципальным правовым актом Петропавловск-Камчатского городского округа по состоянию на 31 декабря 2012 года.

В случае если педагогический работник является внутренним совместителем по педагогической должности, то увеличение оклада (должностного оклада) на 100 рублей производится, как по основной должности, так и по совмещаемой.

В случае если педагогический работник является внешним совместителем, увеличение оклада (должностного оклада) производится при предоставлении справки с основного места работы о том, что данная выплата ему не производится.

3.6. Размер оклада (должностного оклада) педагогического работника учреждения определяется по формуле:

$$\text{Сзпл} = \text{Досн} * \left(\sum_{i=1}^n (\text{Кр})^i - n + 1 \right) * \left(\sum_{j=1}^m (\text{Кп})^j - m + 1 \right) + 100,$$

где:

Сзпл - размер оклада (должностного оклада) педагогического работника;

Досн – оклад (должностной оклад) установленный в соответствии с приложением 1;

Кр - размер повышающего коэффициента специфики работы;

n - количество повышающих коэффициентов специфики работы, применяемых при определении размера оклада (должностного оклада);

Кп - размер повышающего коэффициента;

m - количество повышающих коэффициентов, применяемых при определении размера оклада (должностного оклада);

1 - показатель, применяемый для придания формуле математического значения;

100 – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

3.7. Расчет заработной платы работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Расчет

заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.8. Работники учреждения, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Размер оклада (должностного оклада) таким работникам может быть установлен в пределах предусмотренных размеров окладов (должностных окладов) для данной должности в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.9. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

3.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с приложением 3,4 к настоящему Положению.

Стимулирование труда работников осуществляется в пределах средств субсидии, выделенной учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и в пределах объема бюджетных средств на заработную плату, определенного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, за исключением средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы работников учреждения и компенсационные выплаты в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и муниципальными правовыми актами Петропавловск-Камчатского городского округа.

3.11. Заработная плата работников учреждения зависит от квалификации работников, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

4. Условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам работников

4.1. Повышающие коэффициенты уровня образования, стажа педагогической работы, квалификации, устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению, повышающий коэффициент специфики работы в соответствии с пунктами 4.5 настоящего Положения.

4.2. Повышающий коэффициент уровня образования применяется при определении оклада (должностного оклада) педагогического работника учреждения в зависимости от наличия у него соответствующего уровня образования (среднего общего образования, начального профессионального образования, среднего профессионального образования, высшего профессионального образования).

4.3. Повышающий коэффициент стажа педагогической работы применяется при определении оклада (должностного оклада) педагогического работника учреждения в зависимости от наличия у него соответствующего стажа педагогической работы.

4.4. Повышающий коэффициент квалификации применяется при определении оклада (должностного оклада) педагогического работника учреждения в зависимости от наличия у него соответствующей квалификационной категории (первой, высшей), устанавливаемой по результатам аттестации педагогических работников учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.5. Повышающий коэффициент специфики работы в размере 1,20 устанавливается при определении размера оклада (должностного оклада):

4.5.1 педагогических работников учреждения, непосредственно осуществляющих работу с детьми из социально- неблагополучных семей;

4.5.2 работников учреждения, работающих в дошкольных группах компенсирующей направленности для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (для неслышащих, слабослышащих и позднооглохших, с задержкой психического развития, с тяжелыми нарушениями речи, с фонетико-фонематическим недоразвитием речи, для незрячих, слабовидящих и поздноослепших, с косоглазием и амблиопией, с умственной отсталостью, с нарушением опорно-двигательного аппарата, сложными дефектами);

4.5.3 работников учреждения, работающих в дошкольных группах оздоровительной направленности для детей с ранними проявлениями и малыми затихающими формами туберкулеза, для воспитанников с туберкулезной интоксикацией;

4.5.4 работников учреждения, работающих в дошкольных группах комбинированной направленности для совместного образования здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья.

4.5.5 работникам учреждения из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, работающим в образовательной организации, имеющие группы, указанные в подпунктах 4.5.1 – 4.5.4 настоящего Положения, при определении оклада (должностного оклада) применяется повышающий коэффициент специфики работы 1,15 или 1,20. Размер повышающего коэффициента специфики работы и перечень работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы, определяется руководителем учреждения в зависимости от степени сложности и продолжительности работы в образовательной организации и группах, указанных в подпунктах 4.5.1 – 4.5.4 настоящего Положения, по согласованию с представительным органом.

4.5.8 руководителям учреждения повышающий коэффициент специфики работы устанавливается при наличии в учреждении групп, указанных в подпунктах 4.5.4 – 4.5.6:

4.5.8.1 до двух групп – 1,15;

4.5.8.2 трех и более групп – 1,20.

4.6. При наличии двух и более оснований для установления повышающего коэффициента специфики работы при определении оклада (должностного оклада) педагогического работника учреждения одновременно применяются два и более повышающих коэффициента специфики работы.

При наличии двух и более оснований для установления повышающего коэффициента специфики работы при определении оклада (должностного оклада) руководящего работника учреждения применяется один максимальный повышающий коэффициент специфики работы.

4.7. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) осуществляется на основании документов, подтверждающих наличие оснований для установления повышающих коэффициентов: трудовых книжек, документов, подтверждающих окончание соответствующего учебного учреждения, присвоение квалификационной категории, иных документов.

4.8. Изменение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) при изменении у руководящих и педагогических работников учреждения оснований для их установления осуществляется:

4.8.1 при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления в учреждение соответствующего документа;

4.8.2 при увеличении стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня

представления документа о стаже, дающем право на изменение коэффициента стажа педагогической работы;

4.8.3 при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией, при окончании действия квалификационной категории – по истечении пяти лет со дня присвоения квалификационной категории;

4.8.4 при изменении замещаемой должности руководящего или педагогического работника учреждения - со дня назначения на соответствующую должность;

При наступлении у руководящего или педагогического работника учреждения права на изменение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности изменение повышающего коэффициента осуществляется со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.9. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) устанавливаются для каждого работника нормативным локальным актом учреждения.

4.10. Руководитель учреждения:

4.10.1 проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности в определенной должности), иные документы, в соответствии с которыми определяются размеры повышающих коэффициентов работников учреждения;

4.10.2 несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

5. Перечень должностей, относимых к группам персонала

5.1. При формировании штатного расписания учреждения учитываются следующие группы персонала и должности, относящиеся к ним:

5.1.1 административно-управленческий персонал - руководящие работники.

5.1.2 педагогический персонал и учебно-вспомогательный персонал – к ним относятся работники, занимающие должности, отнесенные к единому квалификационному справочнику должностей специалистов и служащих.

5.1.3 обслуживающий персонал - все должности, не указанные в пунктах 5.1.1-5.1.2.

Работники учреждения, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения

6.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера, размер, порядок и условия которых, определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

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

6.1.2 надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

6.1.3 выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

6.1.4 выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.2. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с учетом требований статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Размеры повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются: шеф-повару, повару, подсобному рабочему. Размер повышения оплаты труда на 12%.

6.3. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом положений статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации осуществляется с учетом положений статьи 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации:

6.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, работавшим в выходные или нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации:

6.7.1 оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Расчет дневной или часовой ставки за день или час работы рассчитывается из расчета среднемесячного количества рабочих часов либо из расчета количества рабочих часов по календарю в соответствующем месяце.

6.8. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Рекомендуемый размер доплаты за каждый час работы в ночное время - не ниже 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6.9. Выплаты компенсационного характера, учитывающие особые условия и специфику работы осуществляются посредством применения повышающих коэффициентов специфики работы, установленных пунктом 4.5 Положения.

6.10 Работникам учреждения устанавливаются доплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника.

Размеры доплат и надбавок определяются в зависимости от дополнительного объема работ, выполняемого работником.

6.11. К заработной плате работников образовательной организации применяются:

6.11.1 районные коэффициенты;

6.11.2 процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Условия исчисления стажа для процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации, муниципальными правовыми актами Петропавловск-Камчатского городского округа.

6.12. Компенсационные выплаты, перечисленные в пунктах 6.2, 6.6, 6.7, 6.8 выплачиваются исходя из оклада (должностного оклада), установленного работнику с учетом повышающего коэффициента за специфику работы.

7. Порядок и условия установления работникам учреждения выплат стимулирующего характера

7.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии оценки деятельности работников учреждения, порядок и размеры выплат стимулирующего характера утверждаются комиссией по стимулированию труда работников на основании приказа №51/1-П от 01.02.2023 года и оценочного листа.

7.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

7.2.1 персональный повышающий коэффициент;

7.2.2 повышающий коэффициент за выслугу лет;

7.2.3 повышающий коэффициент за интенсивность и качество работ.

Решение о введении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), работника учреждения на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу) за исключением выплат, связанных с работой и проживанием в особых климатических условиях.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются локальным правовым актом учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на условиях и в размерах, определенных настоящим Положением.

7.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения в отношении каждого работника. Предельный размер персонального повышающего коэффициента - 3,0.

7.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента за выслугу лет:

7.4.1 при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,2;

7.4.2 при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,3.

Повышающий коэффициент за выслугу лет к окладу (должностному окладу) не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете размера оклада (должностного оклада) применяется повышающий коэффициент за стаж педагогической работы, установленный в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

7.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ может быть установлен работнику учреждения за высокое качество выполняемой работы, выполнение поставленных задач с проявлением определенной инициативы. Решение об установлении и размере повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за интенсивность и качество работ принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника. Предельный размер повышающего коэффициента за интенсивность и качество работ - 0,5.

7.6. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

7.6.1 премия за повышение показателей здоровья воспитанников;

7.6.2 премия за интенсивность и высокие результаты работы;

7.6.3 премия за выполнение особо важных и срочных работ;

7.6.4 премия за качество выполняемых работ;

7.6.5 премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

7.6.6 премия за образцовое качество выполняемой работы;

7.6.7 премия за многолетний и добросовестный труд.

7.7. В пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых образовательной организацией на оплату труда работников, осуществляется премирование:

заместителей руководителя и иных работников, подчиненных непосредственно руководителю – по решению руководителя учреждения.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника учреждения, так и в абсолютном размере. Максимальным пределом премия по итогам работы не ограничена.

Премирование работников учреждения осуществляется в соответствии с утверждаемым локальным правовым актом приказ №342-П от 19.08.2024 года. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы – по итогам работы за месяц, квартал, 9 месяцев и премия по итогам работы за год.

7.8. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

7.8.1 поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью "Золотая Звезда", знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

7.8.2 награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным пределом премия за образцовое качество выполняемых работ не ограничена.

7.9. Педагогическим работникам учреждения, имеющим ученые степени доктора наук,

ученые степени кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации, устанавливается ежемесячная доплата в порядке и размерах, утвержденных Правительством Камчатского края. Ежемесячная доплата осуществляется за счет средств бюджета Камчатского края.

7.10. Молодым специалистам, окончившим профессиональные образовательные организации или образовательные организации высшего образования впервые и приступившим к педагогической деятельности в учреждении, устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу).

Право на установление надбавки сохраняется за молодым специалистом в течение трех лет с момента получения им диплома о среднем профессиональном образовании или о высшем образовании.

Надбавки молодым специалистам оформляются локальным нормативным актом учреждения (приказа).

Надбавки устанавливаются: в первый и второй годы работы в учреждении в размере 50 процентов, в третий год работы - 40 процентов от оклада (должностного оклада).

Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в штатном расписании учреждения.

В случае прохождения молодым специалистом аттестации и присвоения ему квалификационной категории надбавка отменяется, и размер оклада (должностного оклада) после аттестации определяется с учетом повышающих коэффициентов: уровня образования, стажа педагогической работы, квалификации.

7.11 Работникам учреждения выплачивается премия за многолетний и добросовестный труд.

Премия за многолетний и добросовестный труд выплачивается единовременно при выходе работника на пенсию.

Рекомендуемый размер премии не должен превышать при наличии стажа работы, дающего право на получение премии за многолетний и добросовестный труд:

- 1) для руководителей, заместителей руководителей - не менее 15 лет - 1 должностной оклад, не менее 20 лет - 2 должностных окладов;
- 2) для иных работников - не менее 15 лет - 3,1 должностной оклад, не менее 20 лет - 4,7 должностных окладов.

Размер единовременной премии определяется соответственно по должностному окладу, установленному работнику учреждения по основной должности на день его увольнения.

При определении размера единовременной премии учитываются повышающие коэффициенты к должностным окладам.

Работникам, отработавшим месячную норму рабочего времени не полностью, единовременная премия определяется в размере должностного оклада, устанавливаемого за норму рабочего времени.

Работникам, отработавшим более месячной нормы рабочего времени, единовременная премия определяется в размере должностного оклада, устанавливаемого за норму рабочего времени.

В стаж работы, дающий работнику учреждения право на получение премии за многолетний и добросовестный труд, засчитываются периоды трудовой деятельности в государственных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, подведомственных исполнительным органам государственной власти Камчатского края, Камчатской области, Корякского автономного округа, и в муниципальных учреждениях образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания в Камчатском крае, Камчатской области, Корякском автономном округе.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в зависимости от стажа работы в учреждении:

- до 2 лет – 3 000 рублей;
- от 2 лет до 5 лет – 5 000 рублей
- от 5 лет и выше – 15 000 рублей

в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами со дня рождения;
- с уходом на пенсию;
- с регистрацией брака;
- рождением детей;
- со смертью работника или его близких родственников;
- особая нуждаемость в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией.

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника,

Выплата материальной помощи осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения на текущий финансовый год.

8.2. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала учреждения полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

Размеры

окладов (должностных окладов) работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения "Центр развития ребенка - детский сад №39""

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципального дошкольного образовательного учреждения "Детский сад" устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным:

1.1. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемые размеры должностных окладов в образовательных организациях* (в рублях)
1	2	3	4
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
1	Второй квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	7 394 - 10 798
2	Третий квалификационный уровень	Медицинская сестра	7 394 - 11 253
3	Пятый квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	9 817 - 11 864
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Врачи и провизоры»			
4	Второй квалификационный уровень	Врачи-специалисты	11 259 - 15 514

При определении должностного оклада среднего медицинского, фармацевтического и врачебного персонала образовательной организации применяется коэффициент квалификации по специальности, по которой была присвоена квалификационная категория.

Размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию:

при наличии второй квалификационной категории - 1,1;

при наличии первой квалификационной категории - 1,2;

при наличии высшей квалификационной категории - 1,3.

При определении должностного оклада главных и старших медицинских сестер, имеющих высшее сестринское образование применяется коэффициент уровня образования 1,1.

1.2. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемые размеры должностных окладов в образовательных организациях* (в рублях)
1	2	3	4
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1		Секретарь учебной части	4 184 - 5 441
		Помощник воспитателя	4 184 - 5 018
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
2		Младший воспитатель	5 003 - 6 528
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников			
3	Первый квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	5 690 - 6 826

4	Второй квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; концертмейстер	5 861 - 7 035
5	Третий квалификационный уровень	Воспитатель; методист**(1); педагог-психолог; старший инструктор-методист	6 020 - 7 227
6	Четвертый квалификационный уровень	Старший воспитатель; старший методист**(1), тьютор **(3); учитель-дефектолог; учитель-логопед	6 186 - 7 426

* К образовательным организациям, реализующим основные общеобразовательные программы, отнесены общеобразовательные организации, начальные школы (школы)-детские сады, вечерние (сменные) общеобразовательные организации, лицеи, гимназии, центры образования

** (1) За исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования

** (2) Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

** (3) За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

** (4) Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

1.3. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемые размеры должностных окладов в образовательных организациях* (в рублях)
1	2	3	4
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общетраслевые должности служащих первого уровня»			
1	Первый квалификационный уровень	Делопроизводитель; калькулятор; секретарь; секретарь-машинистка	4 176 - 5 133
2	Второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4 176 - 5 133
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общетраслевые должности служащих второго уровня»			
3	Первый квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	4 606 - 6 573
		Техник-программист	4 606 - 7 566
4	Второй квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4 606 - 7 574
		Техник 2 категории	
		Заведующий складом	
		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».	
5	Третий квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5 440 - 7 941
		Техник -программист I категории	
		Заведующий производством (шеф-повар)	
		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
6	Первый квалификационный уровень	Специалист по кадрам, инженер; инженер по защите информации; инженер по охране труда; специалист по защите информации; специалист по кадрам; юристконсульт	5 440 - 6 573
		Инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник)	7 183 - 7 566
7	Второй квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5 988 - 6 573
8	Третий квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6 572 - 7 941
9	Четвертый квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	7 933 - 9 301

* За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации;

1.4. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемые размеры должностных окладов в образовательных организациях* (в рублях)
1	2	3	4
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1	Первый квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик производственных помещений; уборщик территорий, швея, электромонтер	3 916 - 4 184
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
2	Первый квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	4 607 - 5 133
		Водитель автомобиля; повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, швея, электромонтер	
3	Второй квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 440 - 5 991
4	Третий квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 573
5	Четвертый квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	6 573 - 7 941

2. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных образовательных организаций Петропавловск-Камчатского городского округа устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей в соответствии с:

2.1. Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), принятым постановлением Госстандарта Российской Федерации от 26.12.1994 № 367

№ п/п	Профессии рабочих и должности служащих	Рекомендуемые размеры должностных окладов в образовательных организациях* (в рублях)
1	2	3
1	Машинист по стирке и ремонту спецодежды; кухонный рабочий; швея	3 922
2	Костюмер	3 922 - 5 441

2.2. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»:

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности	Рекомендуемые размеры должностных окладов в образовательных организациях* (в рублях)
1	2	3	4
1	Должности, отнесенные в соответствии с квалификационными характеристиками должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда, к категории «Должности руководителей»	Руководитель службы охраны труда	9 096
2	Должности, отнесенные в соответствии с квалификационными характеристиками должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда, к категории «Должности специалистов»	Специалист по охране труда	5 440 - 8 721

По должностям служащих и профессиям рабочих, не вошедших в ПКГ и ОКПДТР, размеры основных окладов (основных должностных окладов, основных ставок заработной платы) устанавливаются по решению руководителя образовательной организации

Приложение 2
к Положению о системе оплаты
труда работников муниципального
автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Центр развития ребенка-детский
сад №39»

**Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным
окладам) педагогических работников муниципального дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад»**

п/п	Наименование повышающих коэффициентов	Основание для установления повышающего коэффициента	Размеры повышающих коэффициентов для педагогических работников
1.	Коэффициент уровня образования*	Наличие высшего профессионального образования	1,20
		Наличие среднего профессионального образования	1,10
		Наличие начального профессионального образования, среднего (полного) общего образования	1,00
2.	Коэффициент стажа педагогической работы*	Наличие стажа педагогической работы: более 15 лет	1,40
		от 10 до 15 лет	1,37
		от 5 до 10 лет	1,27
		от 2 до 5 лет	1,17
		от 0 до 2 лет	1,00
3.	Коэффициент квалификации*	Наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории	1,40
		первой квалификационной категории	1,20
4.	Коэффициент стажа работы в должности методиста заведующего методическим кабинетом, старшего методиста)*	Наличие стажа работы в должности методиста (заведующего методическим кабинетом, старшего методиста)	
		более 6 лет	1,3
		от 3 до 6 лет	1,2
		до 3 лет	1,0

Примечание:

* - пункт 4 применяется при установлении оклада работнику, принятому на работу с 20.07.2022 года, повышающие коэффициенты, установленные данным категориям работников до 20.07.2022, сохраняются

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЕЙ

№	Критерий	Основание для установления	Размеры
1.	Качество оздоровительной работы	1.1. Позитивные результаты внедрения здоровьесберегающих технологий	Фактическая посещаемость от списочного состава группы: Свыше 90% - 3 балла ; От 80% до 90 – 2 балла ; От 70% – 80% - 1 балл ; Ниже 70% - 0 баллов. Периодичность: ежемесячно
2.	Интенсивность и напряжённость труда	2.1. Участие в общественной и общепольной деятельности учреждения	Участие в утренниках, праздниках, досугах, развлечениях во внерабочее время – 2 балла. Но не более 2 баллов. За каждый утренник – 2 балла (но не более 18 баллов). Периодичность: ежемесячно
		2.2. Выполнение общественных поручений во внерабочее время	Указание конкретного разового поручения администрации в зависимости от сложности – от 5 до 20 баллов. Периодичность: ежемесячно
		2.3. Выполнение функций основного воспитателя	Вся деятельность на группе ведётся без напарника (оставление и ведение документации, работа по организации РППС, работа с родителями и прочее) 6 баллов Периодичность: ежемесячно
		2.4. Качественное выполнение должностных обязанностей	Ежедневное качественное проведение прогулок со всеми структурными компонентами; Ежедневное качественная организация всех приёмов пищи; Ежедневная качественная организация деятельности детей во второй половине дня, согласно плану. По каждому критерию до 6 баллов. Периодичность: ежемесячно.
		2.5. Углубленная работа в рамках своего функционала	Организация кружковой работы (при наличии программы, расписания занятий, плана работы) Внедрение современных форм, технологий в воспитательно-образовательный процесс через проектную деятельность, акции и прочее. По каждому критерию до 6 баллов. Периодичность: ежемесячно
		2.6. Организация работы с родителями	Очное проведение различных мероприятий с родителями <i>Предоставление отчёта о проделанной работе за месяц с фотографиями.</i> В рабочее время: 2 балла; Во внерабочее время: 4 балла. Периодичность: ежемесячно
		2.7. Распространение передового опыта	Внеплановое проведение открытого мероприятия для педагогов. В рабочее время: 2 балла; Во внерабочее время: 4 балла. Периодичность: ежемесячно
		2.8. Наставничество	Организация наставничества над молодыми педагогами,

			согласно разработанному плану. За 1 педагога: 6 баллов. Периодичность: ежемесячно
		2.9 Работа в госпабликах	Организация работы по увеличению вовлеченности в социальных сетях VK и ОК (прирост подписчиков, реакции, комментарии). От 5 до 20 баллов в зависимости от объёма Периодичность: ежемесячно
3.	Повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания	3.1. Повышение авторитета и имиджа ДОУ, результативное обобщение, внедрение и распространение передового педагогического опыта работы 3.2. Участие педагога в профессиональных конкурсах педагогического мастерства 3.3. Позитивная динамика достижений воспитанников	Результативность участия в мероприятиях различного уровня, публикации в педагогических и других изданиях, образовательных сайтах, выступления на конференциях форумах, семинарах, мастер – классы, открытые показы, организация и проведение мероприятий повышающих имидж учреждения, разработка и внедрение электронных образовательных ресурсов, авторских программ и технологий (публичное представление опыта работы): Международный - 5 баллов; Федеральный уровень – 5 баллов; Региональный уровень – 4 балла; Муниципальный уровень – 3 балла; На уровне учреждения - 2 балла. К рассмотрению 1 мероприятие в квартал. Педагоги участники и победители, лауреаты конкурсов профессионального мастерства различного уровня: Международный (очное уч-е)- 6 баллов; Федеральный (очное уч-е) – 6 баллов. Региональный уровень – 6 баллов. Муниципальный уровень – 5 баллов. На уровне учреждения - 2 балла. Международный, федеральный (дистанц. уч-е)-2 балла. К рассмотрению 1 мероприятие в квартал Участие воспитанников в конкурсах. Международный уровень - 1-е место, 2-е место, 3-е место - 5 баллов (очное уч-е), 2 бала (дистанц. уч-е). Федеральный уровень - 1-е место, 2-е место, 3-е место - - 5 баллов (очное уч-е), 2 бала (дистанц. уч-е). Региональный уровень - 1-е место, 2-е место, 3-е место - 6 баллов. Муниципальный уровень - 1-е место, 2-е место, 3-е место – 5 баллов. На уровне учреждения - 1-е место, 2-е место, 3-е место – 2 балла. За участие воспитанников в конкурсах различного уровня (кроме участия внутри учреждения) – 1 балл. К рассмотрению 1 мероприятие в квартал независимо от количества воспитанников)
4.	Штрафные баллы	4.1. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций	За низкий уровень организации воспитательно - образовательного процесса (не соблюдение режимных моментов). За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, родителям, нарушение исполнительской дисциплины, замечаний со стороны администрации, не соблюдение трудовой дисциплины. Нарушение выполнения санитарно – эпидемиологических требований к содержанию группового помещения. Несвоевременное оформление документации, информационных уголков. Несвоевременное выполнение поручений, решений педагогического совета, некачественная подготовка к тематическим проверкам. Нарушение сохранности имущества группы. Снимается – до 20 баллов. Периодичность: ежемесячно
5.	Дополнительные баллы	5.1. На усмотрение комиссии	До 60 баллов. Периодичность: ежемесячно

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА
(УЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА, УЧИТЕЛЯ-ДЕФЕКТОЛОГА, ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА,
МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ, ИНСТРУКТОРА ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ,
ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ)**

№	Критерий	Основание для установления	Размеры
1.	Интенсивность и напряжённость труда	1.1. Участие в общественной и общепользовательской деятельности учреждения	Участие в утренниках, праздниках, досугах, развлечениях во внеурочное время – 2 балла. Но не более 2 баллов. За каждый утренник – 2 балла (но не более 18 баллов). Периодичность: ежемесячно
		1.2. Выполнение общественных поручений во внеурочное время	Указание конкретного разового поручения администрации в зависимости от сложности – от 5 до 20 баллов. Периодичность: ежемесячно
2.	Повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания	2.1. Повышение авторитета и имиджа ДОО, результативное обобщение, внедрение и распространение передового педагогического опыта работы	Результативность участия в мероприятиях различного уровня, публикации в педагогических и других изданиях, образовательных сайтах, выступления на конференциях, форумах, семинарах, мастер – классы, открытые показы, организация и проведение мероприятий повышающих имидж учреждения, разработка и внедрение электронных образовательных ресурсов, авторских программ и технологий (публичное представление опыта работы): Международный - 5 баллов; Федеральный уровень – 5 баллов; Региональный уровень – 4 балла; Муниципальный уровень – 3 балла; На уровне учреждения - 2 балла. К рассмотрению 1 мероприятие в квартал.
		2.2. Участие педагога в профессиональных конкурсах педагогического мастерства	Педагоги-участники и победители, лауреаты конкурсов профессионального мастерства различного уровня: Международный (очное уч-е)- 6 баллов; Федеральный (очное уч-е) – 6 баллов. Региональный уровень – 6 баллов. Муниципальный уровень – 5 баллов. На уровне учреждения - 2 балла. Международный, федеральный (дистанц. уч-е)-2 балла. К рассмотрению 1 мероприятие в квартал
		2.3. Позитивная динамика достижений воспитанников	Участие воспитанников в конкурсах. Международный уровень - 1-е место, 2-е место, 3-е место - 5 баллов (очное уч-е), 2 балла (дистанц. уч-е). Федеральный уровень - 1-е место, 2-е место, 3-е место - 5 баллов (очное уч-е), 2 балла (дистанц. уч-е). Региональный уровень - 1-е место, 2-е место, 3-е место - 6 баллов. Муниципальный уровень - 1-е место, 2-е место, 3-е место – 5 баллов. На уровне учреждения - 1-е место, 2-е место, 3-е место – 2 балла. За участие воспитанников в конкурсах различного уровня (кроме участия внутри учреждения). 1 балл (от 1 до 10 участников) К рассмотрению 1 мероприятие в квартал независимо от количества участников)
3.	Штрафные баллы	4.1. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций	За низкий уровень организации воспитательно - образовательного процесса (не соблюдение режимных моментов). За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, родителям, нарушение исполнительской дисциплины, замечаний со стороны администрации, не соблюдение трудовой дисциплины. Нарушение выполнения санитарно –

			эпидемиологических требований к содержанию группового помещения. Несвоевременное оформление документации, информационных уголков. Несвоевременное выполнение поручений, решений педагогического совета, некачественная подготовка к тематическим проверкам. Нарушение сохранности имущества группы. Снимается – до 20 баллов. Периодичность: ежемесячно
4.	Дополнительные баллы	5.1. На усмотрение комиссии	До 60 баллов. Периодичность: ежемесячно

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ**

№	Критерий	Основание для установления	Размеры
1.	Исполнительская дисциплина	1.1. Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	Соответствует – 5 баллов Не соответствует – 0 баллов Периодичность: ежемесячно
		1.2. Эффективность и качество исполнения управленческих решений	Выполнение общественных поручений, исполнение приказов и распоряжений во внерабочее время. Указание конкретного разового поручения руководителя в зависимости от сложности, своевременное и качественное ведение документации, выполнение приказов, распоряжений, актов, сдача отчётности – до 5 баллов. Периодичность: ежемесячно
2.	Интенсивность и напряжённость труда	2.1. Мероприятия по взаимодействию разных категорий работников с целью повышения качества оказываемых услуг	Организация и проведение мероприятий повышающих имидж учреждения, разработка и внедрение электронных образовательных ресурсов, авторских программ и технологий (публичное представление опыта работы) – 2 балла Периодичность: ежемесячно
		2.2. Разработка внутренних локальных актов	Указание конкретных работ в зависимости от объёма и сложности- 6 баллов. Периодичность: ежемесячно
		2.3. Увеличение объёма работ	Выполнение должностных обязанностей секретаря- 6 баллов. Выполнение должностных обязанностей калькулянта – 6 баллов. Иные дополнительные работы не связанные с должностным функционалом- 6 баллов. Периодичность: ежемесячно
3.	Результативность образовательной деятельности взаимодействия с родителями (законными представителями), социальными сферами	3.1. Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей ДОУ	Заключение договоров с социальными партнёрами, составление планов работ на год, разработка социально значимых проектов и программ, проведение акций - 5 баллов. Периодичность: ежемесячно

	региональных и муниципальных служб		
4.	Повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания	4.1. Повышение авторитета и имиджа ДООУ, результативное обобщение, внедрение и распространение передового педагогического опыта работы	Результативность участия в мероприятиях различного уровня, наличие авторских публикаций в педагогических и других изданиях, образовательных сайтах, сайте учреждения, выступления на конференциях форумах, семинарах, мастер – классы, открытые показы. Международный уровень – 5 баллов . Федеральный уровень – 5 баллов . Региональный уровень – 4 балла . Муниципальный уровень – 3 балла . На уровне учреждения – 2 балла . Но не более 2-х мероприятий в месяц. Периодичность: ежемесячно
5.	Штрафные баллы	5.1. Нарушение исполнительской и трудовой дисциплины	Несвоевременное выполнение поручений, решений руководителя ДООУ. Нарушение кодекса профессиональной этики, некачественная подготовка к тематическим проверкам. Снимается – до 20 баллов. Периодичность: ежемесячно
6.	Дополнительные баллы	6.1. На усмотрение комиссии	до 60 баллов. Периодичность: ежемесячно

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕЙ ПО ВОСПИТАТЕЛЬНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ**

№	Критерий	Основание для установления	Размеры
1.	Исполнительская дисциплина	1.1. Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	Соответствует – 2 балла . Не соответствует – 0 баллов . Периодичность: ежемесячно
2.	Качество воспитательно - образовательного процесса	2.1. Мероприятия по взаимодействию разных категорий работников с целью повышения качества оказываемых услуг	Организация и проведение мероприятий повышающих имидж учреждения – до 5 баллов. Периодичность: ежемесячно
3.	Интенсивность и напряжённость труда	3.1. Эффективность и качество исполнения управленческих решений	Выполнение общественных поручений, исполнение приказов и распоряжений во внерабочее время. Указание конкретного разового поручения руководителя в зависимости от сложности – до 5 баллов. Периодичность: ежемесячно
		3.2. Наставничество и руководство педагогической практикой	В зависимости от срока руководства – до 5 баллов. Периодичность: ежемесячно
		3.3. Разработка внутренних локальных актов	Указание конкретных работ в зависимости от объёма и сложности до 5 баллов. Периодичность: ежемесячно
		3.4. Увеличение	Руководство структурными подразделениями: Центр

		объёма работ	детского развития «Золотой ключик» - до 5 баллов . ПМПк – до 5 баллов . Ведение табеля учёта рабочего времени педагогического персонала – до 5 баллов . Консультативно-методический центр – 10 баллов . Иные дополнительные работы не связанные с должностным функционалом - до 5 баллов . Периодичность: ежемесячно
		3.5. Организация платных дополнительных образовательных услуг	Руководство и координирование работы студий, заключение договоров с родителями, разработка локальных актов- 10 баллов . Периодичность: ежемесячно
		3.6. Возложение обязанностей материально ответственного лица	Ведение учётной документации, контроль за использованием материальных ценностей, заключение договоров, своевременность, оперативность и качество подготовки отчётов до 5 баллов . Периодичность: ежемесячно
4.	Результативность образовательной деятельности взаимодействия с родителями (законными представителями), социальными сферами региональных и муниципальных служб	4.1. Организация взаимодействия педагогических работников с родителями (законными представителями).	Координация работы родительского комитета, мотивирование педагогов на внедрение в практику нетрадиционных форм работы с родителями (законными представителями), ведение просветительской деятельности по распространению педагогических знаний: 20 и более семей – 5 баллов ; 15 семей – 3 балла ; 10 и менее семей – 1 балл . Периодичность: ежемесячно
		4.6. Организация и руководство мероприятиями, по расширению социокультурных связей ДОУ	Заключение договоров с социальными партнёрами, составление планов работ на год, разработка социально значимых проектов и программ, проведение акций - до 5 баллов . Периодичность: ежемесячно
5.	Повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания	5.1. Разработка и внедрение авторских инновационных педагогических технологий	Наличие собственных методических и дидактических разработок: разработка рабочих (авторских) программ, методик, проектов, рекомендаций, пособий и т.д. применяемых в образовательной работе до 5 баллов . Периодичность: ежемесячно
		5.2. Участие в инновационной, экспериментальной и научно – методической деятельности	Результативность деятельности – до 10 баллов
		5.3. Повышение авторитета и имиджа ДОУ, результативное обобщение, внедрение и распространение передового педагогического опыта работы	Результативность участия в мероприятиях различного уровня, наличие авторских публикаций в педагогических и других изданиях, образовательных сайтах, сайте учреждения, выступления на конференциях форумах, семинарах, мастер – классы, открытые показы. Международный уровень - 5 баллов ; Федеральный уровень – 5 баллов . Региональный уровень – 4 балла ; Муниципальный уровень – 3 балла . На уровне учреждения - 2 балла . Но не более 2-х мероприятий в месяц. Периодичность: ежемесячно

		5.4. Участие в организационно – методической работе	Результативность участия в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями, экспертными комиссиями до 5 баллов Периодичность: ежемесячно
		5.5. Эффективность управленческой деятельности	Исполнение обязанностей заведующей ДОУ - 5 баллов. Периодичность: в течение года на основании приказа учредителя
4.	Штрафные баллы	6.1. Нарушение исполнительской и трудовой дисциплины	Несвоевременное выполнение поручений, решений руководителя ДОУ. Нарушение кодекса профессиональной этики, некачественная подготовка к тематическим проверкам. Снимается – до 20 баллов. Периодичность: ежемесячно
5.	Дополнительные баллы	7.1. На усмотрение комиссии	до 60 баллов. Периодичность: ежемесячно

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕЙ ПО АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ЧАСТИ**

№	Критерий	Основание для установления	Размеры
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения и родителями по вопросам финансово – экономической деятельности	10 баллов
		Проявление инициативы в улучшении материально – технической базы учреждения	5-10 баллов
1.2	Применение современных информационно – коммуникативных технологий - использование информационно – коммуникативных технологий в финансово – хозяйственной деятельности		10 баллов
1.3	Подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду		5-10 баллов
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики.		10 баллов
2.2	Обеспечение содержания рабочих мест персоналом ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ		5-10 баллов
2.3	Качество аналитической деятельности ДОУ по всем направлениям		5 баллов
2.4	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ		10-30 баллов

Периодичность - ежемесячно

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА**

№	Критерий	Основание для установления	Размеры
1.	За качество образования и воспитания	1.1 За участие в открытых мероприятиях, утренниках для детей во вне рабочее время	От 2 до 10 баллов
		1.2 За наставничество молодых специалистов	От 1 до 6 баллов
		1.3 За художественное оформление детского сада, ремонтные работы	От 5 до 30 балов

		1.4 За особый режим работы по обеспечению безотказной и бесперебойной работы учреждения	От 5 до 30 баллов
2.	За результативность работы	За выполнение особо важных и срочных работ	От 2 до 30 баллов
3.	Штрафные баллы	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций	До 20 баллов
4.	Дополнительные баллы	На усмотрение комиссии	До 30 баллов.

Периодичность - ежемесячно

Критерии премирования по итогам работы

п/п	Критерий	Основание для установления	Размеры
1.	За повышение показателей здоровья воспитанников	Позитивные результаты применения здоровьесберегающих технологий	до 6 000 рублей
2.	За интенсивность и высокие результаты работы	Замещение отсутствующих воспитателей	до 13 000 рублей
		Увеличение объема работ	до 6 000 рублей
3.	За выполнение особо важных и срочных работ	Поручения, связанные с обеспечением рабочего процесса	до 6 000 рублей
4.	За качество выполняемых работ	Высокая результативность выполненных работ	до 6 000 рублей
5.	По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год	Участие в мероприятиях	до 6 000 рублей
		Образцовая исполнительность должностных обязанностей	до 6 000 рублей
6.	За образцовое качество выполняемых работ.	поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении особым знаком отличия - медалью "Золотая Звезда", знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации	единовременно
		награждении ведомственными наградами в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации	единовременно
7.	За многолетний и добросовестный труд	выход на пенсию	1. для руководителей, заместителей руководителей - не менее 15 лет -1 должностной оклад, не менее 20 лет – 2 должностных окладов; 2. для иных работников – не

п/п	Критерий	Основание для установления	Размеры
			менее 15 лет – 3,1 должностной оклад, не менее 20 лет – 4,7 должностных окладов.