

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 31 «Одуванчик»

623742 Свердловская область, Режевской район, с. Глинское, ул. Победы, 8.
тел. 8(34364)53243, эл.почта: oduvanchik.glinka31@mail.ru

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 31 «Одуванчик»
А.В. Сарамбаева
А.В. Сарамбаева
Протокол № *3* от «01» февраля 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом № *12-1/01-16* от «01» февраля 2021 г.
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 31»
/Л. М. Бачинина/



ПРИНЯТО:
На общем собрании трудового коллектива

Протокол № *4* от «*01*» *02* 2021 года

**Положение
об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 31 «Одуванчик» Управления образования Администрации
Режевского городского округа**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ № 31 «Одуванчик» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением правительства Свердловской области от 12 октября 2016 года № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», Постановлением Администрации Режевского городского округа от 30.12.2016 г. « 2956 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Режевского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Режевского городского округа», Приказом Управления образования Администрации Режевского городского округа от 22.02.2017 г. № 21/01-07 «Об оплате труда работников муниципальных (образовательных) учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Режевского городского округа» и в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Режевского городского округа.

Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения МБДОУ № 31 «Одуванчик» Режевского городского округа, в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Режевского городского округа (далее – МБДОУ № 31 «Одуванчик»

1.2. Заработная плата работников МБДОУ № 31 «Одуванчик» устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда. Система оплаты труда в МБДОУ № 31 «Одуванчик» устанавливается на основе настоящего Положения, коллективного договора, соглашений, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МБДОУ № 31 «Одуванчик»

1.3. Фонд оплаты труда в МБДОУ № 31 «Одуванчик» формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Режевского городского округа, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных муниципальных образовательных организаций, объема субсидии, предоставляемой бюджетным муниципальным образовательным организациям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Штатное расписание МБДОУ № 31 «Одуванчик» утверждается руководителем муниципальной образовательной организации по согласованию с учредителем – Управлением образования Администрации Режевского городского округа (далее – Управление образования) и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной муниципальной образовательной организации в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Управление образования может установить предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты МБДОУ № 31 «Одуванчик», а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу муниципальной образовательной организации.

1.5. Должности работников, включаемые в штатное расписание МБДОУ № 31 «Одуванчик», должны определяться в соответствии с уставом муниципальной образовательной организации и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей) и методикой определения примерной штатной численности работников муниципальных дошкольных, общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования, подведомственных Управлению образования Администрации Режевского городского округа, утвержденной приказом Управления образования.

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Оплата труда работников МБДОУ № 31 «Одуванчик» устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципальной образовательной организации.

2.2. При определении размера оплаты труда работников МБДОУ № 31 «Одуванчик» учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников МБДОУ № 31 «Одуванчик»;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплат, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3. Заработная плата работников МБДОУ № 31 «Одуванчик» предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Заработная плата работников муниципальной образовательной организации устанавливается в пределах бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда.

2.4. Изменение оплаты труда работников муниципальной образовательной организации производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

2.5. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.6. Руководитель МБДОУ № 31 «Одуванчик»:

- 1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же муниципальной образовательной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников муниципальной образовательной организации;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МБДОУ № 31 «Одуванчик».

Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

3.1. Оплата труда работников МБДОУ № 31 «Одуванчик» включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения

3.2. Образовательное учреждение в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, согласно таблице размеров должностных окладов, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

3.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры, искусства и кинематографии, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

3) выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации (согласно пункта 3.5.6 Соглашения между Администрацией Режевского городского округа, Управлением образования Администрации Режевского городского округа и Режевской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 - 2021 гг.) - на 20 процентов, сроком на два года.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - на 10 процентов.

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.
*Должностной оклад *Повышающая выплата за аттестацию = Новый должностной оклад.*

3.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

3.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.7. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных образовательных организаций, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, должности педагогических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

РАЗМЕР ОКЛАДОВ В СООТВЕТСТВИИ С ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ ГРУППОЙ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, рублей
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ВТОРОГО УРОВНЯ		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	11 664,00
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	12 177,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель	13 308,00
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	14 613,00

3.8. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О

продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.9. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ»		
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, калькулятор	11 664,00

3.10. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ		
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Кастелянша, сторож, уборщик служебных помещений, уборщик территории	11 664,00**
	Повар, кухонный рабочий, машинист по стирке белья и ремонту спецодежды, кладовщик	11 664,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	11 664,00
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	11 664,00

* Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС).

** Сторож (вахтер) – устанавливается оклад в размере 10 774 руб.

3.11. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя МБДОУ № 31 «Одуванчик» устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

4.2 . Оплата труда руководителя ДОУ, его заместителей включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

4.3. Размер должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации определяется в трудовом договоре, составленном 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», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципальной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных образовательных организаций, утвержденной приказом Управления образования.

4.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя) устанавливается Управлением образования исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

4.5. При установлении должностных окладов руководителям муниципальных образовательных организаций предусматривается их повышение по результатам аттестации в соответствии с Порядком

аттестации кандидатов на должность руководителей, руководителей муниципальных образовательных учреждений (организаций) Режевского городского округа, утвержденным приказом Управления образования .

4.6. Для руководителей (образовательных) организаций устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
- выплата за разъездной характер работы.

Устанавливается индивидуально по решению учредителя на один календарный и (или) учебный год и не может превышать 10 процентов от нового должностного оклада.

Размер выплат компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) определяется путем умножения размера нового оклада (должностного оклада) на указанные повышающие выплаты в процентах к окладу (должностному окладу).

4.7. Для руководителей (образовательных) организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1). Выплаты за стаж работы (выслугу лет) в должности руководителя образовательной организации. Выплачиваются в следующих размерах:

Стаж непрерывной работы (гг.)	Размер выплаты от оклада (должностного оклада), %
1-5	10
5-10	15
Свыше 10 лет	20

Основным документом для определения стажа работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования (далее - стаж работы) является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

В стаж работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж работы (выслугу лет) руководителям муниципальных (образовательных) учреждений, засчитывается время работы в должности руководителя в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности, расположенных на территории Свердловской области.

2). Выплата за интенсивность и высокие результаты. Составляет до 60 процентов от нового оклада (должностного оклада), устанавливается по решению Управления образования Администрации Режевского городского округа один раз в год перед началом учебного года.

3). Выплаты за качественные результаты работы в соответствии с Положением о премировании руководителей муниципальных учреждений, утвержденным приказом начальника Управления образования Администрации Режевского городского округа - до 25 %.

4). Премия выплачивается при наличии стимулирующего фонда и экономии финансовых средств на оплату труда.

Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к новому окладу (должностному окладу) с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Для руководителей муниципальных (образовательных) учреждений устанавливаются следующие виды единовременных выплат:

- по итогам работы за месяц, год в виде премиальных выплат;
- единовременное вознаграждение (премия) за высокое качество выполнения работы;
- материальная помощь.

Условия, порядок и размер указанных выплат определяются Положением о премировании руководителей муниципальных (образовательных) учреждений, утвержденным приказом начальника

Управления образования Администрации Режевского городского округа с учетом мнения Режевской организации профсоюза работников образования и науки Российской Федерации.

4.8. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств в образовательной организации Управление образования Администрации Режевского городского округа вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив руководителя муниципального учреждения в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса РФ.

4.9. Должностной оклад заместителей руководителя устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя МБДОУ № 31 «Одуванчик»

Конкретный размер должностного оклада заместителей руководителя устанавливается в соответствии с локальным актом муниципальной образовательной организации, принятым руководителем муниципальной образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципальной образовательной организации.

Заместителю руководителя муниципального образовательного учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

4.10. Стимулирование руководителя МБДОУ № 31 «Одуванчик», в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности муниципальной образовательной организации, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя муниципальной образовательной организации, на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных образовательных организаций, утвержденного приказом Управления образования.

Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Настоящий порядок применяется при установлении компенсационных выплат к новым должностным окладам, ставкам заработной платы работникам (кроме руководителя) муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Режевского городского округа. Размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к новому должностному окладу, ставкам заработной платы работников муниципальных (образовательных) учреждений при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3. Для работников муниципальных образовательных учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Должность	Размер	Условия
Повар	4,0%	На основании протокола аттестации рабочих мест
Кухонный работник	4,0%	На основании протокола аттестации рабочих мест
Машинист по стирке белья и ремонту спец. одежды	4,0%	На основании протокола аттестации рабочих мест
Уборщик служебных помещений	4,0%	На основании протокола аттестации рабочих мест
Младший воспитатель	4,0%	На основании протокола аттестации рабочих мест

Руководитель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: всем работникам муниципальных образовательных учреждений выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты
Уральский коэффициент	за работу в местностях с особыми климатическими условиями	15%

5.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.7. Работникам образовательных учреждений при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее - совмещение), в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата за совмещение.

5.8. Приказом руководителя образовательной организации устанавливаются совмещаемая профессия (должность), объем дополнительно выполняемых работ (обязанностей) и размер выплаты в процентах. Размер выплаты за совмещение устанавливается по соглашению сторон трудового договора и не может превышать размера должностного оклада (тарифной ставки) по совмещаемой профессии или должности.

Выплата за совмещение производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

Доплаты за работу в ночное время с 22.00 ч. до 06.00 ч. устанавливаются в размере 35 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

Доплаты за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных могут быть установлены в следующих случаях:

- 20 процентов - педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансера);

- 15 процентов - за работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) группы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья или группы для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении, если количество воспитанников в них превышает 1/2 общей численности воспитанников.

5.9. Размеры доплат определяются ДОО самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте, утверждаются руководителем, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

При этом совокупный объем выплат компенсационного характера при определении фонда оплаты труда не должен превышать 40 процентов.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях материального стимулирования труда работников (кроме руководителя) муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Режевского городского округа, повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

6.2. Порядок, размеры и условия стимулирующих выплат устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в муниципальном образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных образовательных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

6.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

6.4. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

6.5. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж муниципальной образовательной организации, интенсивность труда

работника выше установленных системой нормирования труда муниципальной образовательной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств муниципальной образовательной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для муниципальной образовательной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на срок не более одного календарного года и (или) учебного года.

Работникам, трудоустроившимся в муниципальное образовательное учреждение, доплата за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена с момента трудоустройства в муниципальное образовательное учреждение.

Размер и условия выплат за интенсивность и высокие результаты работы должны быть закреплены в трудовом договоре с работником.

6.6. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный», - не более 20 процентов;

2) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», - не более 50 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется руководителю МБДОУ № 31 «Одуванчик» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников ДОУ по согласованию с профсоюзным органом.

Конкретный размер ежемесячных доплат к новым должностным окладам, ставкам заработной платы за общий стаж работы (выслугу лет) устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДОУ, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников.

Основным документом для определения общего стажа работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования (далее – общий стаж работы) является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

При установлении работникам муниципальных образовательных учреждений ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность общего стажа работы работников в данном муниципальном образовательном учреждении.

В случаях, предусмотренных настоящим Положением, в общий стаж работы засчитывается также время предыдущей работы в данной организации.

В общий стаж работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за общий стаж работы (выслугу лет) работникам муниципальных образовательных учреждений, засчитывается время работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности (далее - организации), органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, расположенных на территории Свердловской области, осуществляющих управление в сфере образования (далее - органы власти).

Период работы в организациях и органах власти учитывается работнику муниципального образовательного учреждения при исчислении общего стажа работы при условии, что перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в организациях учитывается работнику муниципального образовательного учреждения при исчислении общего стажа работы в случае увольнения из организаций или органов власти после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях учитывается работнику муниципального образовательного учреждения при исчислении общего стажа работы в следующих случаях:

- 1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры;
- 2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

При исчислении общего стажа работы в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации или органе власти.

Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях или органах власти:

- 1) зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;
- 2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;
- 3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении), при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 N 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

Под работой по специальности в сфере образования понимается работа:

1) на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций;

2) на руководящих, инспекторских и других должностях специалистов органов власти;

3) на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; на руководящих и других должностях специалистов дома учителя; комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по делам несовершеннолетних органов внутренних дел;

4) время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения общего стажа работы в организациях профилю работы предоставляется руководителю муниципального образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципального образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6.7. Работникам образовательного учреждения могут быть установлены стимулирующие выплаты:

- по итогам работы за месяц, квартал, год в виде премиальных выплат;
- единовременное вознаграждение (премия) за высокое качество выполнения работы;
- материальная помощь.

Конкретный размер ежемесячных выплат к новым должностным окладам, ставкам заработной платы устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДОУ, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников.

6.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются председателю профсоюзного комитета ДОУ в зависимости от количества членов Профсоюза от 50% и более от числа сотрудников в размере 3 000.00 рублей от оклада, меньше 50% сотрудников - 2 000.00 рублей, от оклада, размер выплат устанавливается коллективным договором, трехсторонним соглашением и локальными нормативными актами.

Уполномоченному по охране труда выплата в размере 1000 рублей

6.9. При этом совокупный объем выплат стимулирующего характера при определении фонда оплаты труда не должен превышать 30 процентов.

Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Работникам образовательного учреждения, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

Пункт	Должность	Размер от нового должностного оклада	Условия (за что)	Периодичность выплаты
п.1	Всему персоналу		Стаж непрерывной работы, выслугу лет: от 1 до5 лет- 5% (от нового должностного оклада) от 5 до10 лет-7% (от нового должностного оклада) свыше 10 лет- 10% (от нового должностного оклада)	ежемесячно
	Педагогический персонал			
	Обслуживающий персонал			
п.2	Всему персоналу	до 100%	Премия по итогам работы	Месяц, квартал, год
п.2.1		До 10%	Внедрение инновационных технологий, разработка и реализация проектов, участие в экспериментальной работе, реализация авторских программ	ежемесячно
п.2.2		До 15%	Авторитет и имидж муниципальной образовательной организации	ежемесячно
п.2.3		До 15%	Выполнение особо важных, срочных работ, своевременное предоставление информации, за наставничество	ежемесячно
п.2.4		До 15%	Участие в конкурсах, выставках, фестивалях и проведение открытых мероприятий на уровне города, района и области	ежемесячно
п.2.5		До 10%	Оказание дополнительных образовательных услуг	ежемесячно
п.2.6		До 15%	За результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств муниципальной образовательной организации,	ежемесячно
п.2.7		До 10%	За разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для ДООУ.	
п. 2.8		До 10%	Участие воспитанников в конкурсах, выставках	ежемесячно

п.3	Всему персоналу	до 100%	Премия по итогам работы	ежемесячно, квартал но, 1 раз в год
п.4	Всему персоналу	до 100%	Единовременное премирование (при наличии финансовых средств):	
п.4.1.		25%	При объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации	
п.4.2.		30%	При награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации	
п. 4.3.		20%	При награждении государственными наградами и наградами Свердловской области	
п.4.4.		15%	При награждении муниципальными наградами Режевского городского округа-	
п. 4.5.		10%	В связи с празднованием Дня учителя-	
п. 4.6.		20%	В связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет)-	
п.4.7.		50%	При увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости - 50% оклада	
п.5	Всему персоналу	до 100%	Выполнение работ в Учреждении, не предусмотренных должностными обязанностями, в случае производственной необходимости: ремонт различной сложности, оформление интерьера, изготовление костюмов, декораций к открытым мероприятиям и праздникам, обслуживание компьютерной и множительной техники, погрузочные и разгрузочные работы и др.	В период проведения работ
п.6	Всему персоналу	До 100%	Материальная помощь при наличии финансовых средств:	

			- По случаю смерти близких родственников (матери, отца, мужа, жены, сына, дочери) – до 2000 руб.;	
			- В виду продолжительной болезни работника – до	
п.7	За ведение	3000	За выполнение профсоюзной работы.	ежемесячно
п.8	За ведение локальной нормативной базы по охране труда	1000 рублей	За выполнение работы связанной с охраной труда.	ежемесячно
п.9	Заведующий филиалом	До 100%	Своевременная отчетность по документации ДОУ (до 100%)	ежемесячно
п.10 Старший воспитатель до 200%				
	Критерии качества выполняемых работ:			
10.1	Руководство процессом аттестации педагогических работников в ДОУ, высокий уровень проведения аттестации педагогов (до 30%)			ежемесячно
10.2	Организация и руководство работой педагогов по оснащению развивающей среды групп и кабинетов, обеспечение эстетических условий в помещениях детского сада. (30%)			
10.3	Выполнение образовательной программы и годового плана дошкольного образовательного учреждения, плана на месяц (до 30%)			
10.4	Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу (до 50%)			
10.5	Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе, взаимодействие с родителями, социальными партнерами (до 20%)			
10.6	За содержание ежемесячно методического кабинета (до 20%)			
10.7	Проведение мероприятий по здоровьесбережению, низкий уровень заболеваемости воспитанников, отсутствие травматизма (до 20%)			
Интенсивность и высокие результаты до 50%				
п.11 Учитель-логопед до 130%				
	Критерии качества выполняемых работ:			
11.1	Компьютерная обработка, своевременное предоставление информации, отчетности(до 20%)			ежемесячно
11.2	Изготовление и обновление предметно развивающей среды в кабинете в соответствии ФГОС (до 20%)			
11.3	За организацию и направление детей на ПМПК (до 15%)			
				на период проведения организаци и ПМПК

11.4	За работу с детьми-инвалидами (до 15%)	ЕЖЕМЕСЯЧНО
11.5	Результативность работы по исправлению звукопроизношения (до 20%)	
11.6	Проведение мероприятий по здоровьесбережению, низкий уровень заболеваемости воспитанников, отсутствие травматизма (до 20%)	
11.7	За отсутствие конфликтных ситуаций. Взаимодействие специалистов и воспитателей (индивидуальная работа с детьми и родителями), социальными партнерами (до 20%)	
Интенсивность и высокие результаты до 50%		
п.12 Инструктор по физическому воспитанию до 150%		
	Критерии качества выполняемых работ:	
12.1	Проведение мероприятий по здоровьесбережению, низкий уровень заболеваемости воспитанников, отсутствие травматизма (до 40%)	ЕЖЕМЕСЯЧНО
12.2	Взаимодействие специалистов и воспитателей (индивидуальная работа с детьми и родителями), социальными партнерами (до 30%)	
12.3	Компьютерная обработка, своевременное предоставление информации, отчетности (до 30%)	
12.4	За отсутствие конфликтных ситуаций, проведение совместных (открытых) мероприятий с родителями, организация партнерского взаимодействия для решения образовательных задач (до 30%)	
12.5	Изготовление и обновление предметно-развивающей среды в музыкальном зале в соответствии ФГОС, содержание методического мини кабинета (до 20%)	
Интенсивность и высокие результаты до 100%		
п. 13 Музыкальный руководитель до 150 %		
	Критерии качества выполняемых работ:	
13.1	Взаимодействие специалистов и воспитателей (индивидуальная работа с детьми и родителями), социальными партнерами, организация взаимодействия с родителями (до 40%)	ЕЖЕМЕСЯЧНО
13.2	Компьютерная обработка, своевременное предоставление информации, отчетности Изготовление и обновление предметно развивающей среды в музыкальном зале в соответствии ФГОС (до 20%)	
13.3	Проведение мероприятий по здоровьесбережению, низкий уровень заболеваемости воспитанников, отсутствие травматизма (до 30%)	
13.4	Кружковая работа (до 30%)	
13.5	За отсутствие конфликтных ситуаций, проведение совместных (открытых) мероприятий с родителями, организация партнерского взаимодействия для решения образовательных задач (до 30%)	

	<i>Интенсивность и высокие результаты до 100%</i>	
	п.14 Воспитатель до 200%	
	Критерии качества выполняемых работ:	
14.1	Кружковая работа, привитие детям трудовых навыков (до 30%)	ежемесячно
14.2	Компьютерная обработка, своевременное предоставление информации, отчетности (до 40%)	
14.3	Проведение мероприятий по здоровьесбережению, низкий уровень заболеваемости воспитанников, отсутствие травматизма (до 40%)	
14.4	За успешную работу с родителями по своевременной оплате и за отсутствие конфликтных ситуаций, высокая активность родителей в мероприятия ДООУ (до 50%)	
14.5	Создание и содержание предметно развивающей среды в групповых помещениях в соответствии ФГОС, обновление методического мини кабинета в группе. (до 40%)	
	<i>Интенсивность и высокие результаты до 60%</i>	
	п.15 Калькулятор до 100%	
	Критерии качества выполняемых работ:	
15.1	Качество ведения табеля учета детей в соответствии с меню требованием (до 40%)	ежемесячно
15.2	Выполнение норм питания (до 40%)	
15.3	Своевременная отчетность по документации ДООУ (до 20%)	
	п.16 Делопроизводитель до 170 %	
	Критерии качества выполняемых работ:	
16.1	Своевременность и качество оформления документации, архивирование документов, ведение номенклатуры дел (до 50%)	ежемесячно
16.2	Размещение запроса котировок, оформление договоров по закупке продуктов питания и других товаров (до 30%)	
16.3	Своевременное заключение договоров (до 20%)	
16.4	Компьютерная обработка, своевременное предоставление информации, отчетности, большой объем печатного материала (до 50%)	
16.5	Своевременное размещение материалов на сайте – интернет; (до 20%)	
	п.17 Младший воспитатель до 150%	
	Критерии качества выполняемых работ:	
17.1	Участие в обучении детей культурно-гигиеническим навыкам (до 30%)	ежемесячно
17.2	Соблюдение графика получения пищи (до 30%)	
17.3	Экономия моющих средств, воды, электроэнергии (до 30%)	

17.4	Помощь в преобразовании развивающей среды, обновлении интерьера и активное участие в мероприятиях ДОУ (до 20%)	
17.5	За содержание помещений в соответствии с СанПин (до 20%)	
17.6	За отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций, внутреннего контроля, родителей (до 20%)	
п.18 Повар до 100 %		
Критерии качества выполняемых работ:		
18.1	Высокий уровень культуры и исполнительской дисциплины (до 20 %)	ежемесячно
18.2	За качество приготовления пищи (до 30%)	
18.3	За содержание помещений в соответствии с СанПин (до 30%)	
18.4	За отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций, внутреннего контроля, родителей (до 20%)	
п.19 Кухонный работник до 100%		
Критерии качества выполняемых работ:		
19.1	За сохранность технологического оборудования (до 30%)	ежемесячно
19.2	Экономия моющих средств, воды, электроэнергии и содержание помещений в соответствии с СанПин (до 30%)	
19.3	За качественную подготовку овощей к приготовлению пищи (до 30%)	
19.4	За отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций, внутреннего контроля, родителей (до 10%)	
п.20 Заведующий хозяйством до 130%		
Критерии качества выполняемых работ:		
20.1	Своевременность обеспечения необходимым инвентарем (до 20 %)	ежемесячно
20.2	Высокий уровень исполнительской дисциплины МОП (до 30 %)	
20.3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля (до 30%)	
20.4	Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности (обеспечение инвентарем, спец. одеждой и т.д.) (до 30 %)	
20.5	Соблюдение договорной и финансовой дисциплины при исполнении заказов (до 20%)	
п.21 Уборщик территории до 100%		
Критерии качества в		
21.1	Уборка большого количества снега, листьев (до 40 %)	
21.2	Содержание территории детского сада в соответствии с СанПином. (до 30%)	

21.3	За отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций, внутреннего контроля, родителей (до 30%)	
п.22 Сторож до 100%		
Критерии качества выполняемых работ:		
22.1	Отсутствие ЧП на рабочем месте и территории ДОУ (до 40%)	ежемесячно
22.2	Высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности, за отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций, внутреннего контроля (до 40%)	
22.3	За уборка территории, вечерний полив растений на участке летом (до 20%)	
п.23 Уборщик служебных помещений до 100%		
Критерии качества выполняемых работ:		
23.1	Увеличение объема выполняемой работы (во время ремонтных работ, в период карантин, в осенне-весенний период) (до 40%)	
23.2	Уход за цветами, комнатными растениями, содержание помещений в соответствии с СанПин (до 30%)	
23.3	Выполнение особо важных, срочных работ, своевременное предоставление информации За отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций, внутреннего контроля, родителей. (до 30%)	
п.24 Машинист по стирке белья до 80%		
Критерии качества выполняемых работ:		
24.1	За ручную стирку (до 30%)	ежемесячно
24.2	Содержание помещений в соответствии с СанПин (до 25%)	
24.3	Экономия моющих средств, воды, электроэнергии (до 25%)	
п.25 Кастелянша до 120%		
Критерии качества выполняемых работ:		
25.1	Оперативное выполнение заявок сотрудников ДОУ (до 30%)	ежемесячно
25.2	Содержание помещений в соответствии с СанПин (до 40%)	
25.3	Пошив атрибутов, концертных костюмов к праздникам (до 25%)	
25.4	Качественное обновление интерьера и развивающей среды (до 25%)	
п.26 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования до 80%		
Критерии качества выполняемых работ:		
26.1	Содержание помещений в соответствии с СанПин (до 30%)	ежемесячно

26.2	Срочные работы (до 50%)	
п.27 Кладовщик до 100%		
	Критерии качества выполняемых работ:	
27.1	Работа с поставщиками продуктов питания (до 35%)	ежемесячно
27.2	Соблюдение договорной финансовой дисциплины при исполнении заказов (до 30%)	
27.3	Своевременное и качественное оформление документации (до 25%)	
27.4	Содержание складских помещений в соответствии СанПиНа (до 10%)	
п.28 Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий до 100 %		
	Критерии качества выполняемых работ:	
28.1	За увеличение объема выполняемой работы (до 20 %)	Ежемесячно
28.2	За оперативность выполнения заявок сотрудников (до 40%)	
28.3	Выполнение особо важных, срочных работ, своевременное предоставление информации (до 40 %)	
П. 29 Педагог – психолог до120%		
До 80% интенсивность и высокие результаты		
качество выполняемых работ.		
29.1	<p>1. Результативность деятельности педагога, выраженная в достижениях детей: (до 50%)</p> <p>1.1. Индивидуальные достижения воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом, сохранение и укрепление физического и психического здоровья.</p> <p>1.2. Поддерживать психологическое благополучие в группах, снижение конфликтных и психотравмирующих ситуаций между сверстниками.</p> <p>1.3. Проведение психодиагностического исследования воспитанников</p>	ежемесячно
29.2	<p>2. Компетенция самоорганизации и самообразования (до 20%)</p> <p>2.1. Продуктивное участие в методической деятельности ДОУ.</p> <p>2.2. Обобщение и предъявление своего опыта по освоению и внедрение в ДОУ ФГТ</p> <p>2.3. Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.</p> <p>2.4. Умение донести профессиональное мастерство до сотрудников, воспитанников и их родителей.</p> <p>2.5. Своевременность и качество оформления документации</p>	
29.3	<p>3. Инновационная деятельность педагога (до 30%)</p> <p>3.1. Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов. Авторских программ, проектов, технологий, методик направленных на развитие ДОУ, повышение его авторитета, имиджа.</p> <p>3.2. Освоение и внедрение комплексных и парциальных программ нового поколения</p> <p>3.3. Эффективная и безопасная организация предметно-развивающей среды в кабинете психолога, на психокоррекционных и коррекционно-развивающих занятиях.</p>	

29.4	<p>4. Социальные и коммуникативные компетенции (до 20%)</p> <p>4.1. Организация взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями.</p> <p>4.2. Удовлетворенность родителей процессом и результатами воспитательно-образовательной деятельности педагога.</p>	
------	---	--

6.9. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

6.10. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника и приказа образовательной организации о выплате материальной помощи.

Глава 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель муниципальной организации несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств и (или) средств, полученных от приносящей доход деятельности, руководитель образовательной организации вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых муниципальной организацией услуг, организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.4. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива МБДОУ № 31 «Одуванчик», утверждается заведующей, вступает в силу со дня утверждения и является обязательным к исполнению для всех работников.

7.5. В данное Положение могут вноситься изменения и дополнения, которые утверждаются решением общего собрания трудового коллектива, и вносятся в действие приказом заведующей МБДОУ № 31 «Одуванчик». Обо всех изменениях в Положении сообщается всем работникам МБДОУ № 31 «Одуванчик».

7.6. Подлинник настоящего Положения подлежит хранению у заведующей в папке «Локальные – нормативные акты». Актуальная редакция настоящего Положения является доступной для ознакомления работнику в любое время. Подлинник настоящего Положения после окончания срока его действия хранится в архиве в соответствии со сроками, указанными в номенклатуре дел.

7.7. Контроль за соблюдением настоящего положения осуществляет заведующая МБДОУ № 31 «Одуванчик», срок действия настоящего Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.