

Обсуждено и принято:
общим собранием
трудового коллектива
Протокол № 44 от 25.12.2015



Утверждено:
Приказ № 160 от 26.12.2015
Заведующий МДОУ № 67
О.В. Белишева

Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 67

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Администрации города Комсомольска-на-Амуре №2434-па от 08 октября 2009 года (с изменениями на 8 июня 2015 года).

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 67 (далее – МДОУ № 67).

1.3. Положение включает в себя:

1.3.1. размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников МДОУ № 67 по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностей работников;

1.3.2. размеры повышающих коэффициентов;

1.3.3. особенности оплаты труда педагогических работников МДОУ № 67;

1.3.4. условия оплаты труда заместителей руководителя МДОУ №67;

1.3.5. порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

1.3.6. порядок и условия осуществления стимулирующих выплат;

1.3.7. порядок выплаты материальной помощи.

Педагогическим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность (далее по тексту - педагогическим работникам) устанавливаются ставки заработной платы.

1.4. Фонд оплаты труда работников МДОУ № 67 формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке МДОУ № 67 из местного бюджета, субвенций из краевого бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда работников в порядке и размерах, установленных с учётом методических рекомендаций Управления образования администрации города Комсомольска-на-Амуре.

1.5. Месячная заработная плата, при отработанной норме рабочего времени и качественно выполненной норме труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае между Хабаровским краевым объединением организаций профсоюзов,

региональным объединением работодателей "Союз работодателей Хабаровского края" и Правительством Хабаровского края на очередной год (далее по тексту - размер минимальной заработной платы).

В случае если в течение календарного месяца, отработана норма рабочего времени и выполнена норма труда (трудовые обязанности) не

полностью, по причине совместительства (внешнего, внутреннего), временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске, работе на условиях неполного рабочего времени размер минимальной заработной платы определяется пропорционально отработанному времени.

1.6. Заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. На время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым договором сохраняется место работы, допускается оформление срочного трудового договора в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1. Порядок и условия оплаты труда работников

1.1. Система оплаты труда работников включает размеры окладов (должностных окладов), размеры повышающих коэффициентов, компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.2. Руководитель приказом по МДОУ № 67:

1.2.1. устанавливает работнику: размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

1.2.2. принимает решение о выплате работнику:

1.2.2.1.повышающих коэффициентов;

1.2.2.2.компенсационных выплат;

1.2.2.3.стимулирующих выплат.

1.3. Размеры окладов (должностных окладов) работникам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей (профессий) к соответствующим ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

1.3.1. [от 05 мая 2008 года N 216н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

1.3.2. [от 29 мая 2008 года N 247н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

1.3.3. [от 29 мая 2008 года N 248н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих";

1.3.4. [от 31 августа 2007 года N 570](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

1.3.5. [от 06 августа 2007 года N 526](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

1.3.6. [от 14 марта 2008 г. N 121н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

Наименования должностей (профессий), подлежащие дифференциации на основе перечисленных приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, включаются в штатное расписание учреждения с учетом уставных целей данного учреждения, а также наименований должностей (профессий), содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работнику учреждения устанавливается в соответствии с размерами минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ, утвержденными Приложением № 1 к настоящему Положению, и нормами часов педагогической работы в неделю, установленными уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

1.5. Руководителем может быть принято решение о выплате следующих повышающих коэффициентов:

1.5.1. за квалификационную категорию;

1.5.2. за наличие ученой степени, государственных и ведомственных наград;

1.5.3. за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе);

1.5.4. персональный повышающий коэффициент;

1.5.5. повышающий коэффициент молодому специалисту.

1.6. Повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспеченности финансовыми средствами.

Выплаты по повышающим коэффициентам начисляются по основной должности (профессии).

1.7. Размер выплаты по каждому повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер повышающего коэффициента.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплаты по повышающим коэффициентам суммируются по каждому из оснований.

1.8. Повышающие коэффициенты устанавливаются:

1.8.1. со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;

1.8.2. со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома о наличии ученой степени;

1.8.3. со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания, награждения государственной, ведомственной наградой.

Выплата повышающего коэффициента за квалификационную категорию и за наличие ученой степени, государственной, ведомственной награды производится со дня получения от работника учреждения заявления об установлении ему соответствующего повышающего коэффициента и документов, подтверждающих присвоение ему квалификационной категории, ученой степени, государственной, ведомственной награды, с учетом сроков, указанных в абзаце 1 настоящего пункта.

При наступлении у работника права на повышающий коэффициент за квалификационную категорию, наличие ученой степени, государственной, ведомственной награды в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплата повышающих коэффициентов осуществляется по окончании указанных периодов. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

1.9. При принятии решения об установлении повышающего коэффициента за наличие государственной, ведомственной награды учитывается следующее:

1.9.1. к государственным наградам относятся звания, ордена, медали и почетные звания, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации [от 07 сентября 2010 г. N 1099](#) "О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации": "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", другие ордена, медали, почетные звания за заслуги в отрасли "Образование";

1.9.2. к ведомственным наградам относятся награды, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации в соответствии с перечнем и положениями, утвержденными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации [от 03 июня 2010 г. N 580](#) "О

ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации": почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, а также нагрудные знаки "Отличник народного просвещения", "Почетный работник общего образования".

1.10. Размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию, за наличие ученой степени, государственной, ведомственной награды приведены в приложении № 2 к настоящему положению. Размеры повышающего коэффициента за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе) приведены в приложении № 3 к настоящему положению.

1.11. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности или важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение о размере персонального повышающего коэффициента принимается персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и утверждается приказом руководителя МДОУ. Размер персонального повышающего коэффициента составляет до 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Приложение № 8).

1.12. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с [Перечнем видов компенсационных выплат](#) в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре", утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре [от 09 февраля 2009 года N 12-па](#) "Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре" и разъяснения о порядке их установления".

1.13. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с [Перечнем видов стимулирующих выплат](#) в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре", утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре [от 09 февраля 2009 года N 13-па](#) "Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре" и разъяснения о порядке их установления".

1.14. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.15. Условия оплаты труда работников устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников «Общим собранием трудового коллектива».

2. Особенности оплаты труда педагогических работников

2.1. Наименования должностей педагогических работников дифференцируются в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации [от 05 мая 2008 г. N 216н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.2. Молодому специалисту - работнику, имеющему высшее или среднее профессиональное образование, полученное по очной форме обучения, при поступлении на работу в муниципальное образовательное учреждение на педагогическую должность в течение трех лет со дня окончания учебного заведения дополнительно к перечисленным в пункте 2.6 настоящего Положения повышающим коэффициентам устанавливается повышающий коэффициент молодому специалисту. Размер персонального повышающего коэффициента молодому специалисту составляет 0,35 ставки заработной платы работника. Повышающий коэффициент молодому специалисту начисляется с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами не более трех лет со дня трудоустройства.

2.3. Оплата труда педагогических работников учреждения, осуществляющих педагогическую деятельность, производится исходя из учебной нагрузки. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы (далее - учебная нагрузка), устанавливается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. Учебная нагрузка педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную работу, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.4. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки (количества часов преподавательской работы) в течение учебного года и о необходимости выполнения другой педагогической работы не позднее чем за два месяца.

2.5. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения педагогических работников, отсутствующих по болезни или другим причинам, которое продолжается не свыше двух месяцев. Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера базового оклада по соответствующей ПГК на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, установленной для соответствующего педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей

3.1. Заработная плата руководителя МДОУ № 67, его заместителей состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Размеры должностного оклада и повышающих коэффициентов руководителю МДОУ № 67 устанавливаются главой города Комсомольска-на-Амуре.

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя.

3.4. Компенсационные выплаты руководителю, его заместителям устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре", утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре [от 09 февраля 2009 года N 12-па](#), в порядке и размерах, предусмотренных разделом 6 настоящего положения. Размер компенсационных выплат руководителю устанавливается распорядительным актом главы города Комсомольска-на-Амуре.

3.5. Стимулирующие выплаты руководителю, его заместителям устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре [от 09 февраля 2009 года N 13-па](#) "Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре" и разъяснения о порядке их установления". Условия установления стимулирующих выплат руководителю, в том числе критерии и показатели оценки результативности и качества его трудовой деятельности утверждаются муниципальным правовым актом администрации города Комсомольска-на-Амуре. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего положения.

3.6. Стимулирующие выплаты руководителю, его заместителям устанавливаются в пределах ассигнований, выделенных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, в зависимости от эффективности деятельности муниципального образовательного учреждения.

3.7. Размеры стимулирующих выплат руководителю устанавливаются приказами начальника Управления образования администрации города Комсомольска-на-Амуре. Размеры стимулирующих выплат заместителей руководителя, устанавливаются приказами по учреждению.

3.8. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в МДОУ № 67 руководителем, определяется главным распорядителем бюджетных средств, а для других работников, ведущих ее

помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем. Преподавательская работа в МДОУ № 67 для указанных работников совместительством не считается.

3.9. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников муниципального образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансирования, рассчитывается за календарный год. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников этого муниципального образовательного учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

4. Порядок осуществления компенсационных выплат

4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителем в процентах к окладам (должностным окладам) работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, настоящим Примерным положением.

4.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в повышенном размере по сравнению с оплатой труда в нормальных условиях труда в размере 4 процентов оклада (должностного оклада) работника.

Руководителем МДОУ № 67 должны приниматься меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Компенсационные выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплачиваются с учетом результатов специальной оценки условий труда, которая проводится с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных.

4.3. Конкретный размер компенсационных выплат работников, оплата труда которых повышается в связи с наличием в их работе вредных и (или) опасных для здоровья условий труда устанавливается руководителем с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Компенсационные выплаты, связанные с применением районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера:

4.4.1. К заработной плате работников применяется районный коэффициент - 1,5;

4.4.2. К заработной плате работников выплачиваются процентные надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах и порядке, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края.

4.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с трудовым

законодательством Российской Федерации:

4.5.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты работнику устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах. Общий размер средств, предназначенных для осуществления работнику доплат за совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, не должен превышать 50 процентов должностного оклада отсутствующего работника (вакансии), а в остальных случаях, размер средств, предназначенных для осуществления работнику доплат, может составлять до 50 процентов размера средств, предназначенных на выплату его оклада (должностного оклада).

Выполнение работ при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы может осуществляться по одной должности (вакансии).

4.5.2. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной законодательством Российской Федерации для соответствующей категории работников.

4.5.3. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата труда за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в следующем порядке:

4.5.3.1. работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной части оклада (должностного оклада) за час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части оклада (должностного оклада) за час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

4.6. Размер компенсационных выплат работнику устанавливается

приказом руководителя с учетом условий труда работника. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовом договоре работника.

4.7. Компенсационные выплаты осуществляются в пределах ассигнований, выделенных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда работников муниципального учреждения.

5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

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

5.2. В соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в учреждениях, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре [от 09 февраля 2009 г. N 13-па](#) "Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре" и разъяснения о порядке их установления", в МДОУ №67 устанавливается следующий перечень видов стимулирующих выплат:

5.2.1. выплаты за качество выполняемых работ (Приложение № 6);

5.2.2. надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет (Приложение № 4);

5.2.3. премиальные выплаты по итогам работы;

Одновременно могут выплачиваться несколько премиальных выплат в процентном выражении (по итогам месяца, квартала, года, за особо важные и срочные работы и другим показателям) (Приложение № 7). При выполнении условий премирования не в полном объеме, а также при наличии дисциплинарного взыскания, заведующий детским садом принимает решение об уменьшении размера премии или ее невыплате.

5.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении критериев, позволяющих оценить качество трудовой деятельности каждого работника (далее - критерии). Критерии должны отвечать уставным задачам и основным показателям оценки эффективности деятельности учреждения.

5.4. Условия и порядок начисления стимулирующих выплат, в том числе критерии, утверждаются с учетом мнения представительного органа работников.

5.5. Результативность и качество трудовой деятельности работника оцениваются исходя из качественных и количественных критериев каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых производятся стимулирующие выплаты.

5.6. Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях системы образования выплачивается работнику учреждения в порядке, приведенном в приложении № 4 к настоящему положению.

5.7. Премииальные выплаты по итогам работы, а также премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются в

размере не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения.

5.8. Размер стимулирующих выплат устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.9. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия. Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Состав Комиссии не может быть менее пяти человек. Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о Комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения. Комиссия предлагает на рассмотрение руководителя учреждения список работников, являющихся получателями стимулирующих выплат за отчетный период, и размер указанных выплат. Предложение Комиссии утверждается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава Комиссии и оформляется протоколом о назначении стимулирующих выплат. На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

5.10. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда МДОУ № 67.

6. Условия выплаты материальной помощи

6.1. Из фонда оплаты труда к ежегодному оплачиваемому отпуску работнику по его письменному заявлению, поданному не позднее 31 декабря текущего года, выплачивается материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада) работника. Выплата материальной помощи осуществляется по основной профессии (должности). Размер материальной помощи определяется в соответствии с размером оклада (должностного оклада) работника на дату издания приказа о выплате материальной помощи.

6.2. Работнику, отработавшему в МДОУ полный календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она выплачивается в конце текущего года. Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

6.3. При замещении вакантной должности в течение шести и более, выплата материальной помощи производится из расчета оклада (должностного оклада) по замещаемой должности.

6.4. При увольнении, за исключением случаев увольнения за виновные действия (пункты 5 - 11 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации) работнику выплачивается материальная помощь

пропорционально отработанному времени. При увольнении за виновные действия (пункты 5 - 11 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации) материальная помощь работнику не выплачивается. При увольнении работника, получившего в течение года материальную помощь в соответствии с данным разделом в полном размере, перерасчет и удержание материальной помощи не производится.

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

6.6. На выплату материальной помощи в фонде оплаты труда МДОУ № 67 на соответствующий финансовый год предусматриваются средства по всем должностям, предусмотренным штатным расписанием, в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящим положением определяется перечень должностей (профессий), относимых к основному персоналу (персоналу, непосредственно участвующему в оказании муниципальных услуг) (далее - Перечень основного персонала). Перечень основного персонала приведен в Приложении № 5 к настоящему Примерному положению.

Приложение № 1 к положению
об оплате труда работников
МДОУ № 67

**Размеры базовых окладов
(минимальных должностных окладов)
по профессиональным
квалификационным группам должностей
работников МДОУ № 67**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер базового оклада (должностного оклада)
1	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216-н	
1.1.	Младший воспитатель	4389
1.2.	Музыкальный руководитель	7058
1.3.	Воспитатель, педагог-психолог	8025
1.4.	Учитель-дефектолог	8411
2	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минсоцразвития России от 29 мая 2008г. № 247-н	
2.1.	Шеф-повар	4937
2.2.	Делопроизводитель	3154
3	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минсоцразвития России от 6 августа 2007 года № 256	
3.1.	Повар	3223
3.2.	Оператор по стирке белья	2743
3.3.	Оператор по стирке белья, дворник, сторож, кладовщик, рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, уборщик служебных помещений, кухонный рабочий, кастелянша)	2743

Приложение № 2 к положению
об оплате труда работников
МДОУ № 67

РАЗМЕРЫ
повышающего коэффициента за квалификационную категорию,
наличие ученой степени, государственных и ведомственных наград

№ п/п	Основание для установления повышающего коэффициента	Руководители учреждений, его заместители	Педагогические работники
1	При наличии высшей квалификационной категории	0,1	0,75
2	При наличии первой квалификационной категории	-	0,15
3	При наличии второй квалификационной категории	-	0,10
4	При наличии ученой степени кандидата наук	0,10	0,10
5	При наличии ученой степени доктора наук	0,20	0,20
6	При наличии: - государственной награды; - ведомственной награды	0,20 0,10	0,20 0,10

Приложение № 3 к положению
об оплате труда работников
МДОУ № 67

РАЗМЕР

**повышающего коэффициента за специфику работы
в отдельном учреждении (отделении, группе)**

N п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья:	
1.1	- педагогическим работникам, непосредственно участвующим в организации образовательного процесса;	0,2
1.2	- младшим воспитателям дошкольных учреждений	0,15

Приложение № 4 к положению
об оплате труда работников
МДОУ № 67

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения и выплаты ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования работникам муниципальных образовательных учреждений муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре" (далее по тексту - работники).

1.2. Выплата ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования производится в зависимости от периода непрерывной работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.2.1. Работникам, относящимся к категории административно-управленческого персонала (кроме заместителей по административно-хозяйственной части) при стаже непрерывной работы:

- до 3 лет - 10 процентов;
- от 3 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 30 процентов;
- свыше 10 лет - 35 процентов.

1.2.2. Педагогическим работникам (кроме учителей I - IV классов) при стаже непрерывной работы:

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

1.2.3. Другим работникам (включая заместителей по административно-хозяйственной части) при стаже непрерывной работы:

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

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам муниципальных образовательных учреждений осуществляется за счет средств краевого и местного бюджетов.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

2.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, засчитывается время непрерывной работы в:

- дошкольных образовательных организациях;
- общеобразовательных организациях;
- профессиональных образовательных организациях;
- образовательных организациях высшего образования;
- организациях дополнительного образования;
- организациях дополнительного профессионального образования;
- организациях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;
- Муниципальном казённом учреждении «Информационно-методический центр г. Комсомольска-на-Амуре».

• Педагогическим работникам так же засчитывается в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы:

• время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

• время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках Министерства внутренних дел, в войсках и органах безопасности), при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность.

2.2. В стаж непрерывной работы включаются:

• время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;

• время нахождения в дополнительном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.3. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, сохраняется при поступлении на работу в учреждение образования в следующих случаях:

2.3.1. Не позднее трех недель:

- со дня увольнения по собственному желанию после 01 января 1993 года;
- со дня увольнения из образовательного учреждения вследствие перевода мужа (жены) на работу в другую местность, а также вследствие переезда в другую местность;

- со дня прекращения заболевания, препятствующего продолжению работы об учреждении образования или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

- со дня увольнения, в связи с необходимостью ухода за больным членом семьи (при наличии медицинского заключения);

- избрания на должность, замещаемую по конкурсу.

2.3.2. Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения по собственному желанию до 01 января 1993 года;
- после научной и педагогической деятельности, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях образования;

- со дня восстановления способности инвалида к профессиональной деятельности, в случае если установление инвалидности вызвало увольнение из учреждения образования или перевод на другую работу.

2.3.3. Не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений образования после окончания, обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

- после возвращения с работы в учреждениях образования Российской Федерации за границей или в качестве специалистов образования по оказанию помощи другим государствам, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях образования.

2.3.4. Не позднее трех месяцев:

- после окончания высшего, среднего специального учебного заведения, аспирантуры;

- в связи с переводом мужа (жены) военнотружашего в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы;

- при поступлении на работу в образовательное учреждение после увольнения

вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке).

2.3.5. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией (реорганизацией) учреждений образования, сокращения численности или штата работников.

2.3.6. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях образования, лицам, имеющим соответствующие документы и эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зоны радиоактивного загрязнения;

- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

- пенсионерам, получающим государственную пенсию по старости, по инвалидности или за выслугу лет независимо от места работы после выхода на пенсию.

2.4. При расторжении трудового договора беременными женщинами или родителями (законными представителями), имеющими детей (в том числе усыновленных или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, стаж непрерывной работы сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

2.5. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу в муниципальное образовательное учреждение после расторжения на предыдущем месте работы трудового договора по основаниям, предусмотренным [пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации](#) (за виновные действия).

2.6. Во всех случаях, когда при переходе на работу из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждение меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

2.7. Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в учреждениях образования, исчисляется год за год.

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

3.1. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы устанавливается приказом руководителя МДОУ № 67.

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, является трудовая книжка работника.

4. Порядок начисления и выплаты ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

4.1. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы устанавливается работнику руководителем МДОУ № 67 по основному месту работы.

4.2. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается с момента возникновения у работника права на назначение или изменение размера этой

надбавки.

В случае, когда право на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы наступило в период пребывания работника в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата нового размера надбавки начинается после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

4.5. В случае увольнения работника, ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы возлагается на руководителя МДОУ № 67.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

Приложение № 5 к положению
об оплате труда работников
МДОУ 67

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей (профессий) работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 67, относимых к основному персоналу

- заместитель заведующего по ВМР;
- заместитель заведующего по АХР;
- младший воспитатель;
- делопроизводитель;
- шеф-повар;
- повар;
- кухонный рабочий;
- кладовщик;
- кастелянша;
- оператор стиральных машин;
- рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования;
- уборщик служебных помещений;
- дворник;
- сторож;
- музыкальный руководитель;
- педагог-психолог;
- учитель-дефектолог;
- воспитатель.

Приложение № 6 к положению
об оплате труда работников
МДОУ № 67

Перечень критериев для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

1. Административно-управленческий персонал

1.1. Заместитель заведующего по воспитательно-методической работе:

№	Направление / показатель эффективности	Метод измерения	Размер выплаты при достижении условий её осуществления, %
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования		
1.1.	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части нарушения законодательства Российской Федерации по курируемым направлениям	Да	5
		Нет	0
2.	Информационная открытость		
2.1.	Наличие оформленных уголков с нормативной правовой базой, его актуальность по курируемым направлениям	Да	5
		Нет	0
3.	Реализация социокультурных проектов, реализуемых в образовательной организации, их динамика		
3.1.	Количество социокультурных проектов, реализуемых в образовательной организации, их динамика	3 и более	4
		1-2	1
4.	Кадровое обеспечение образовательного процесса		
4.1.	Доля педагогических работников, аттестованных на первую и высшую квалификационную категорию	20-30%	5
		5-19%	1
5.	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов		
5.1.	Эффективность мероприятий, направленных на снижение показателя текучести молодых педагогов, и привлечение педагогов до 30 лет	Да	5
		Нет	0
6.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми		
6.1.	Наличие системы работы по выявлению и развитию одаренных воспитанников, реализация индивидуальных программ	Да	3
		Нет	0
7.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей		
7.1.	Создание здоровьесберегающей среды. Эффективность системы работы по формированию у воспитанников мотивации к здоровому образу жизни.	Нет заболеваемости	5
		Норма	2
		Меньше нормы	0
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы		

8.1.	Оснащенность спортивных залов, спортивных площадок необходимым игровым и спортивным оборудованием и инвентарем, отвечающим современным требованиям	Да	3
		Нет	0
9.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов		
9.1.	Наличие индивидуальных планов развития детей с ограниченными возможностями здоровья, а также проявляющих индивидуальные способности	Да	7
		Нет	0
10.	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации		
10.1.	Доля воспитанников, охваченных занятиями по дополнительным образовательным программам по различным направлениям развития	70% и более	5
		50-69 %	2
11.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг дошкольного образования		
11.1	Доля получателей образовательных услуг, удовлетворенных качеством предоставленной услуги	94-100 %	5
		80-93 %	1
12.	Обеспечение высокого качества образования		
12.2.	Уровень показателя по итогам проведения диагностики готовности детей старшего дошкольного возраста к обучению в школе	90-100 %	10
		81-89 %	5
12.1.	Достижение положительной динамики развития воспитанников	На 3-5 % к уровню предыдущего года	3
		На 1-2% к уровню предыдущего года	1
	Итого:		65

1.2. Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе:

№	Направление / показатель эффективности	Метод измерения	Размер выплаты при достижении условий её осуществления, %
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования		
1.1.	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части нарушения законодательства Российской Федерации по курируемым направлениям	Да	5
		Нет	0

2.	Качество труда		
2.1.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций, соблюдение речевого этикета и т.д.)	Да	5
		Нет	0
2.2.	Качественное ведение документации, своевременная сдача отчетов	Да	3
		Нет	0
2.3.	Качественное проведение мероприятий с поставщиками, подрядными организациями	Да	5
		Нет	0
3.	Кадровое обеспечение образовательного процесса		
3.1.	Оптимальная укомплектованность образовательной организации кадрами	100%	5
		90-99%	2
3.2.	Эффективная ротация младшего обслуживающего персонала	Да	2
		Нет	0
4.	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей		
4.1.	Система контроля за обеспечением санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории МДОУ	Нет заболеваемости	10
		Норма	5
		Меньше нормы	0
5.	Система контроля за организацией хозяйственной деятельности учреждения		
5.1.	Систематический контроль подотчетных материалов и своевременное обеспечение ремонта	Да	10
		Нет	0
5.2.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Да	10
		Нет	0
5.3.	Интенсивность и качество труда (оперативное устранение предписаний контролирующих органов, технических неполадок и аварий)	Да	10
		Нет	0
	Итого:		65

2. Педагогический персонал:

2.1. Учитель-дефектолог, Педагог-психолог, Музыкальный руководитель

№	Направление / показатель эффективности	Метод измерения	Размер выплаты при достижении условий её осуществления, %
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования		
1.2.	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	Да	5
		Нет	0
2.	Информационная открытость		
2.1.	Публикация в научных, профессиональных образовательных изданиях	Да	3
		Нет	0

3.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми		
3.1.	Наличие системы работы по выявлению и развитию одаренных воспитанников, реализация индивидуальных программ	Да	5
		Нет	0
4.	Организация образовательной деятельности детей		
4.1.	Превышение нормы наполняемости группы, указанной в СанПинах (обсчитывается по табелю группы)	Превышение нормы	10
		Норма	5
4.2.	Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий	Да	5
		Нет	0
5.	Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников		
5.1.	Доля мероприятий с участием родителей по курируемому направлению (в квартал)	3-4	5
		1-2	3
6.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы		
6.1.	Создание условий для рационального сочетания разных видов деятельности воспитанников в образовательном процессе	Да	5
		Нет	0
7.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов		
7.1.	Наличие индивидуальных планов развития детей с ограниченными возможностями здоровья, а также проявляющих индивидуальные способности	Да	5
		Нет	0
8.	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации		
8.1.	Доля воспитанников, охваченных занятиями по дополнительным образовательным программам	90% и более	5
		70-89%	2
9.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг дошкольного образования		
9.1.	Доля получателей образовательных услуг, удовлетворенных качеством предоставленной услуги	94-100%	5
		80-93%	2
10.	Обеспечение высокого качества образования		
10.1.	Уровень показателя по итогам проведения диагностики готовности детей старшего дошкольного возраста к обучению в школе	85-100%	5
		70-84%	2
10.2.	Активное и результативное участие в методической работе ДОУ (методические объединения, творческие группы, мастер-классы, открытые просмотры (занятия, развлечения для педагогов и родителей), выставки, концерты, выступление на педсовете, участие в комиссии, ПМПК, консультативного пункта, публикации на сайте ДОУ, участие в общественно-	3-5 мероприятий	15
		1-2 мероприятие	5

	полезной жизни ДОУ)		
	Итого:		68

2.2. Воспитатель

№	Направление / показатель эффективности	Метод измерения	Размер выплаты при достижении условий её осуществления, %
1.	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования		
1.1.	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	Да	5
		Нет	0
2.	Информационная открытость		
2.1.	Публикация в научных, профессиональных образовательных изданиях	Да	3
		Нет	0
3.	Реализация социокультурных проектов, реализуемых в образовательной организации, их динамика		
3.1.	Количество социокультурных проектов, реализуемых в образовательной организации, их динамика	2 и более	5
		1	2
4.	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми		
4.1.	Наличие системы работы по выявлению и развитию одаренных воспитанников, реализация индивидуальных программ	Да	5
		Нет	0
5.	Организация образовательной деятельности детей		
5.1.	Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий	Да	5
		Нет	0
5.2.	Создание условий для рационального сочетания разных видов деятельности воспитанников в образовательном процессе	Да	5
		Нет	0
6.	Организация работы с родителями (законными представителями) воспитанников		
6.1.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей и семей, находящихся в сложной жизненной ситуации	Да	5
		Нет	0
7.	Организация работы по сохранению и укреплению здоровья детей		
7.1.	Выполнение показателя муниципального задания МДОУ посещаемости группы	Свыше 96%	10
		95-75%	5
		Ниже 75%	0
7.2.	Создание здоровьесберегающей среды. Эффективность системы работы по формированию у воспитанников мотивации к здоровому образу жизни.	Нет	10
		Норма	5
		Меньше нормы	0
8.	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов		

8.1.	Наличие индивидуальных планов развития детей с ограниченными возможностями здоровья (дети-инвалиды), а также проявляющих индивидуальные способности	Да	5
		Нет	0
9.	Реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации на бесплатной основе		
9.1.	Доля воспитанников, охваченных занятиями по дополнительным образовательным программам	70 % и более	5
		50-69 %	1
10.	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг дошкольного образования		
10.1	Доля получателей образовательных услуг, удовлетворенных качеством предоставленной услуги	85-100%	5
		Ниже 85 %	0
11.	Обеспечение высокого качества образования		
11.1.	Уровень показателя по итогам проведения диагностики готовности детей старшего дошкольного возраста к обучению в школе	85-100%	5
		70-84%	2
11.2.	Наставничество (помощь молодым педагогам в организации педагогического процесса)	Да	5
		Нет	0
11.3.	Активное и результативное участие в методической работе различного уровня и направления (методические объединения, творческие группы, мастер-классы, открытые мероприятия, участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях и т.д.)	Да	10
		Нет	0
	Итого:		88

3. Учебно-вспомогательный персонал

3.1. Специалист по кадрам, делопроизводитель

№	Направление / показатель эффективности	Метод измерения	Размер выплаты при достижении условий её осуществления, %
1	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части нарушения законодательства Российской Федерации по курируемым направлениям	Да	5
		Нет	0
2	Знание государственных стандартов унифицированных систем, документации; унифицированной системы организационно-распорядительной документации; требований к оформлению документов	Да	10
		Нет	0
3	Своевременное, качественное предоставление, необходимой документации МДОУ	Да	10
		Нет	0

4	Высокий уровень подготовки отчетов и своевременная сдача	Да	10
		Нет	0
5	Подготовка и представление персонифицированных данных сотрудников в МКУ ЦБ	Да	10
		Нет	0
6	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учёте и делопроизводстве	Да	10
		Нет	0
7	Наличие оформленных уголков с нормативной правовой базой, его актуальность по курируемым направлениям	Да	5
		Нет	0
	Итого:		60

3.2. Младший воспитатель

№	Направление / показатель эффективности	Метод измерения	Размер выплаты при достижении условий её осуществления, %
1	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части нарушения законодательства Российской Федерации по курируемым направлениям	Да	5
		Нет	0
2	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы, соответствие внешнего вида, соблюдение речевого этикета и т.д.)	Да	10
		Нет	0
3	Оказание помощи воспитателям в организации предметно-развивающей среды (изготовление и ремонт развивающих пособий, игрового оборудования в группе, на участке)	Да	10
		Нет	0
4	Создание здоровьесберегающей среды. Эффективность системы работы по формированию у воспитанников мотивации к здоровому образу жизни.	Нет заболеваемости	10
		Норма	5
		Выше нормы	0
5	Качество выполнения СанПин, обеспечение содержания помещения в надлежащем состоянии, сохранность оборудования и инвентаря	Да	5
		Нет	0
6	Участие в организации воспитательного процесса (организация питания, экскурсий, одевание детей другой группы, родительские собрания)	Да	5
		Нет	0

7	Присмотр и уход за детьми-инвалидами, детьми ясельного возраста	Да	10
		Нет	0
8	Участие в общественной жизни МДОУ во вне рабочего времени (подготовка и проведение праздников)	3 мероприятия	5
		1-2 мероприятия	2
	Итого:		60

4.Младший обслуживающий персонал: шеф-повар, повар, кладовщик, кастаньяша, кухонный рабочий, оператор стиральных машин, уборщик служебных помещений, сторож, дворник, рабочий по обслуживанию и текущему ремонту здания и сооружений

№	Направление / показатель эффективности	Метод измерения	Размер выплаты при достижении условий её осуществления, %
1	Отсутствие замечаний по выполнению СанПин, обеспечение содержание помещения в надлежащем состоянии (качественные удостоверения, сертификаты, температурный режим, соблюдение товарного соседства)	Да	10
		Нет	0
2	Качественные показатели деятельности (соблюдение технологии приготовления пищи в соответствии с технологическими картами)	Да	10
		Нет	0
3	Сохранность технологического оборудования, материальных ценностей учреждения	Да	10
		Нет	0
4	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников	Да	10
		Нет	0
5	Качественные выполнения норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности	Да	10
		Нет	0
6	Качественная работа с поставщиками и ведение необходимой документации	Да	10
		Нет	0
7	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Да	10
		Нет	0
8	Бесперебойная работа оборудования; сантехнических, электрических и тепловых приборов	Да	10
		Нет	0
	Итого:		80

Приложение № 7 к
положению об оплате труда
работников МДОУ № 67

Перечень критериев для установления премиальных выплат по итогам работы работникам МДОУ № 67

Заместитель по ВМР, заместитель по АХР, учитель-дефектолог, педагог-психолог, музыкальный руководитель, воспитатель, делопроизводитель, младший воспитатель; шеф-повар; повар; кладовщик; кастелянша; кухонный рабочий, оператор по стирке белья; рабочий по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружений и оборудования; уборщик служебных помещений; сторож; дворник

№ п/п	Наименование премиальных выплат	Метод измерения	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления, %
1.	Положительные результаты внеплановых проверок, ревизий, инвентаризаций	По итогам работы	До 100 %
2.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	По итогам работы	До 100 %
3.	Высокая подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения или с обеспечением образовательного процесса	По результатам работы в период подготовки к летней оздоровительной компании	До 100 %
		По результатам работы в период подготовки к новому учебному году	До 100 %
		По результатам работы на создание условий на зимних участках	До 100 %
4.	Оперативное реагирование при ЧС и аварийных ситуациях	По итогам работы	До 100%
5.	Высокие показатели, достигнутые в профессиональной деятельности (безупречность, эффективность, оперативность, срочность, новаторство в труде)	По итогам работы	До 100 %
6.	Подготовка и проведение мероприятий, повышающих профессионализм работника и имидж учреждения	Участие детей в конкурсах (федеральный, региональный, городской)	До 100 %
		Наличие призовых мест (федеральный, региональный, городской)	До 100 %

Приложение № 8 к
положению об оплате труда
работников МДОУ № 67

**Перечень
критериев для установления персонального коэффициента
работникам МДОУ детского сада комбинированного вида № 67**

№ п/п	Показатели	Размер повышающего коэффициента			
		АУП	Педагогические работники	УВП	МОП
1.	Самостоятельное, инициативное, ответственное выполнение поставленных перед работником задач, в т.ч.:	0,3	0,3	0,3	0,3
1.1.	в подготовке документов	0,2	0,2	0,2	-
1.2.	в выполнении поручений руководителя	0,1	0,1	0,1	0,2
1.3.	в выполнении заявок по устранению технических неполадок	-	-	-	0,1
2.	Выполнение функций дежурного администратора	-	-	0,3	0,3
3.	Ведение сайта МДОУ	0,3	0,3	-	-