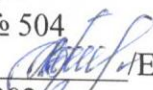



Департамент образования Администрации г. Екатеринбурга
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 504**

620102, г. Екатеринбург, пер. Встречный, д.7, к. А Тел./факс: +7 (343) 233-73-74
E-mail: mdou504@eduekb.ru

с профсоюзным комитетом первичной
профсоюзной организации
МБДОУ детского сада № 504
И. о. председателя ППО  Е.Р. Васильева
« 08 »  2023 г.

Заведующий
МБДОУ детского сада № 504
 / Е. А. Елокова
« 29 »  2023 г.
№ 504
Приложение № 3 к Коллективному договору



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 504

ПРИНЯТО:
на Общем собрании работников
МБДОУ детского сада № 504
Протокол № 6 от 28.12.2023 г.

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 504 (далее по тексту также и/или — Положение) разработано в соответствии:

- с Трудовым кодексом Российской Федерации (с изменениями (дополнениями) к нему);
- Постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145 ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области»;
- Постановлением Администрации города Екатеринбурга № 1813 от 26.07.2019 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург»;
- с приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области № 628-Д от 14.12.2015 г. «Об установлении перечня непедагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и муниципальных общеобразовательных организаций, расположенных на территории Свердловской области, оплата труда которых финансируется за счёт субвенций, предоставленных из областного бюджета»;
- с отраслевым соглашением по организациям системы образования города Екатеринбурга;
- с Коллективным договором.

1.2. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 504 (далее по тексту также и/или - МБДОУ) устанавливает в учреждении систему оплаты труда работников.

1.3. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников МБДОУ, учредителем которого является Департамент образования Администрации города Екатеринбурга.

1.4. Заработная плата работников МБДОУ устанавливается трудовым договором, с соблюдением требований трудового законодательства, в соответствии с Коллективным договором, настоящим Положением и принятыми в соответствии с настоящим Положением локальными нормативными актами МБДОУ, содержащими нормы трудового права, по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

1.5. Фонд оплаты труда работников МБДОУ формируется исходя из объёма субсидии, предоставляемой МБДОУ на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Штатное расписание МБДОУ разрабатывается в пределах фонда оплаты труда, утверждается руководителем МБДОУ на соответствующий финансовый год по согласованию с Департаментом образования Администрации города Екатеринбурга, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении МБДОУ, и включает в себя все должности работников МБДОУ.

1.7. Должности работников, включаемые в штатное расписание МБДОУ, определены в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой Постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей), Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, действующим на территории 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), 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).

1.8. На установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, а также на компенсационные выплаты, установленные в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями). Направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда работников МБДОУ.

Оставшаяся часть фонда оплаты труда (не более 30 процентов) направляется на стимулирующие выплаты и выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда и размера минимальной заработной платы, установленного законодательством Российской Федерации.

1.10. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышений к окладам, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера (устанавливаемых на определенный срок выплат по итогам работы за определённый период в соответствии с настоящим Положением), являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.11. Настоящее Положение распространяется на работников МБДОУ, осуществляющих свою трудовую деятельность на основании заключенных с дошкольным образовательным учреждением трудовых договоров и принятых на работу, как по основному месту работы, так и по совместительству (внешнему или внутреннему).

1.12. Заработная плата выплачивается работнику посредством перечисления денежных средств на лицевой счет работника в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных Коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

1.13. В течение срока действия данного Положения, имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для внесения дополнений и изменений: руководитель дошкольного образовательного учреждения, профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МБДОУ.

2. Условия определения оплаты труда

2.1. Оплата труда работников МБДОУ включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, размеры которых 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;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Оплата труда работников МБДОУ устанавливается с учётом:

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) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

9) единых рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций.

2.3. При определении размера оплаты труда работников МБДОУ учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени по соответствующему профилю работы, почетного звания по соответствующему профилю работы);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных организаций;

3) объем учебной (педагогической) работы;

4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.4. Заработная плата работников МБДОУ зависит от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, исключение составляет ст.145 ТК РФ..

2.5. Изменение оплаты труда работника МБДОУ производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

- при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук по соответствующему профилю - со дня издания приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата или доктора наук);

2.6. При появлении у работника права в соответствии с пунктом 2.5 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.

2.7. Предельный объем педагогической нагрузки, которая может выполняться в МБДОУ педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. Преподавательская работа в том же учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работ, предусмотренных [пунктом 2](#) Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.9. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.10. Предоставление возможности осуществлять преподавательскую работу работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий и организаций осуществляется по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Учреждения при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

2.11. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МБДОУ возлагается на руководителя МБДОУ, который обязан:

1) проверять документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания для определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, предусмотренных настоящим Положением;

2) ежегодно составлять и утверждать тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание учреждения, включающее в себя все должности.

2.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки на иных 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.

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

2.14. Заработная плата работника МБДОУ предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

3. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

3.1. Размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, 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 № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.2. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, рублей
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	13 759,00

3.2. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 504.

4. Оплата труда педагогических работников

4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

4.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогических работников учреждения повышается за наличие квалификационной категории.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников:

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре:	21 525,00
	музыкальный руководитель:	
	имеющий I квалификационную категорию по результатам аттестации	21 525,00
	без квалификационной категории	18 270,00
3 квалификационный	воспитатель:	

уровень	имеющий I квалификационную категорию по результатам аттестации	23 100,00
	имеющий высшую квалификационную категорию по результатам аттестации	23 625,00
	без квалификационной категории, высшее образование	19 425,00
	Педагог-психолог	21 100,00
4 квалификационный уровень	учитель-логопед	
	имеющий I квалификационную категорию по результатам аттестации	24 150,00

4.3. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением и «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 504».

4.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с Приказом 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».

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.5. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом ОО с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

5. Оплата труда служащих

5.1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

5.2. Размеры окладов (должностных окладов) служащих МБДОУ устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного
--------------------------	--	---------------------

		оклада, рублей
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	10 645,00

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, рублей
1 квалификационный уровень	Инженер (энергетик)	13 723,00

5.3. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 504.

6. Оплата труда руководителей структурных подразделений и их заместителей

6.1. Размеры должностных окладов работников учреждений, занимающих должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих».

6.2. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений:

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, рублей
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	13 483,00
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар)	17 465,00

6.3. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений и их заместителям устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 504.

7. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

7.1. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих».

Размеры окладов рабочих на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих»:

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационный	Должности, отнесенные к квалификационному	Размер
------------------	---	--------

уровень	уровню	должностного оклада, рублей
1 квалификационный уровень	Грузчик, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	8 612,00
	подсобный рабочий	8 876,00
	Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	10 364,00
	Кладовщик	10 364,00

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер должностного оклада, рублей
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	10 604,00
	Швея	11 479,00
	Повар	16 217,00

7.2. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 504 .

8. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя МБДОУ

8.1. Оплата труда заместителей заведующего МБДОУ включает в себя:

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

8.2. Оклад (должностной оклад) заместителю заведующего МБДОУ устанавливаются в следующих размерах:

Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе	31 170,00
Заместителю заведующего по административно-хозяйственной части	19 571,00

8.3. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителю МБДОУ устанавливается работодателем.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения, утверждённой учредителем.

8.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения - в кратности от 1 до 4. Система критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы разрабатывается и утверждается учредителем.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счёт всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

8.5. Должностные оклады заместителям руководителя устанавливаются работодателем на 10-70 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, установленного в соответствии с п. 8.3 настоящего Положения.

8.6. Для заместителей руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и выплаты стимулирующего характера в соответствии настоящим Положением и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 504.

9. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

9.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам при наличии оснований для их выплаты в соответствии с действующим законодательством.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, за исключением выплат, указанных в п. 9.13 настоящего Положения в абзаце восьмом, девятом, десятом.

9.2. Размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

9.3. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам МБДОУ устанавливаются 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).

9.4. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается на основании проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ) в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ - не менее 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер компенсации устанавливает руководитель МБДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации в соответствии с условиями коллективного договора:

Таблица распределения доплат по классам условий труда Минтруда РФ.

Класс 3.1.	Класс 3.2.	Класс 3.3.	Класс 3.4.
4%	8%	12%	24 %
тарифной ставки (оклада)	тарифной ставки (оклада)	тарифной ставки (оклада)	тарифной ставки (оклада)

В случае истечения срока действия СОУТ указанная выплата сохраняется работникам до проведения очередной СОУТ.

Руководитель МБДОУ осуществляет 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 признается безопасным, то указанная выплата отменяется (не выплачивается).

9.5. Всем работникам МБДОУ выплачивается районный коэффициент в размере 15 % к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и

заработной платы, и Секретариата ВЦСПС от 21.05.87 № 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».

9.6. Выплата за *совмещение* профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.7. Выплата за *расширение зоны обслуживания* устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.8. Доплата за *увеличение объема работы* или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры доплат и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительно оплачиваемых работ.

9.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ)

Если на отдельных видах работ невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в праздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

9.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей, осуществляемая с их письменного согласия, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

9.11. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

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

9.12. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с действующим законодательством.

По желанию работника повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

9.13. Работникам МБДОУ (кроме заместителей руководителя МБДОУ) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

20 процентов оклада - педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключений клинико-экспертных комиссий лечебно-профилактических организаций (больниц, поликлиник, диспансеров));

15 процентов оклада - педагогическим работникам лицеев, гимназий, школ с углубленным изучением отдельных предметов, деятельность которых связана с образовательным процессом;

15 процентов оклада - педагогическим работникам за работу в классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, созданных в общеобразовательных организациях;

20 процентов оклада - педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых;

20 процентов оклада - специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, в том числе руководителям данных комиссий и пунктов;

20 процентов оклада - воспитателям, младшим воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, медицинским работникам, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, педагогу-психологу за работу в группах компенсирующей и оздоровительной направленности муниципальных дошкольных образовательных организаций (в том числе в группах компенсирующей и оздоровительной направленности, организованных в общеобразовательных организациях, реализующих программы дошкольного образования);

4000 рублей - младшим воспитателям, помощникам воспитателей муниципальных дошкольных образовательных организаций, структурных подразделений муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования;

500 рублей - работникам за исключением руководителей, педагогических работников, младших воспитателей (помощников воспитателей), шеф-поваров, поваров, подсобных рабочих;

3500 рублей - шеф-поварам, поварам, кухонным рабочим (подсобным рабочим) муниципальных дошкольных образовательных организаций, структурных подразделений муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

9.14. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

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.

9.15. Размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением с учётом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

Размеры выплаты компенсационного характера конкретному работнику и срок осуществления данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

10. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера.

10.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, настоящим Положением, Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и трудовым договором с учётом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда ее работников в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников ОО, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников учреждения.

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

10.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

10.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников МБДОУ, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

10.5. Выплаты *стимулирующего характера*, указанные в п. 10.4., устанавливаются и выплачиваются работнику при наличии следующих *обязательных условий*:

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

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

10.5.1. Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год (*Приложение 1 к настоящему Положению*).

10.5.2. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается заведующим МБДОУ на основании настоящего Положения с учетом возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

10.5.3. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашением, настоящим Положением и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников МБДОУ.

10.6. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

10.7. Размер выплат стимулирующего характера определяется МБДОУ с учётом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников и установленных «Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 504» в пределах фонда оплаты труда, утверждённого на соответствующий финансовый год.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников учреждения.

10.8. *К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы* относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности, авторитет и улучшающих имидж Учреждения, выплаты молодым специалистам, а также выплаты за интенсивность труда работника, за сложность, напряженность, особый режим.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за призовые места, занятые непосредственно работником или обучающимися (воспитанниками) Учреждения в международных, общероссийских, областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях, за реализацию авторских программ, за результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств Учреждения, за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения. Условием личного участия работника является представление собственных профессиональных достижений без учета результатов деятельности Учреждения, а также осуществление деятельности, зависящей непосредственно от квалификации и уровня образования работника.

Молодым специалистам – (работник, который получил среднее или высшее профессиональное образование, и впервые поступил на работу по полученной специальности в течение одного года) - устанавливаются выплаты в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

10.9. *Выплаты за качество выполняемых работ* устанавливаются с целью материального поощрения работника за высокий уровень профессиональной подготовленности, получение высокой оценки по результатам проведенной независимой оценки качества образования. Работникам устанавливаются выплаты постоянного характера в следующих размерах к должностному окладу:

- 1) наличие ученой степени кандидата наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) *по соответствующему профилю*, название которого начинается со слов "заслуженный" в размере 20%;
- 2) наличие ученой степени доктора наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) *по соответствующему профилю*, название которого начинается со слов "народный" в размере 50 %;
- 3) другие качественные показатели.

Установление выплат за наличие ученой степени (п.п.1) и 2)) осуществляется ежемесячно с момента предоставления заведующим Учреждением документов, подтверждающих присвоение работнику соответствующего звания.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

10.10. К *выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет* относятся выплаты, осуществляемые с учетом стажа работы по специальности в МБДОУ. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается учредителем.

10.11. К *премиальным выплатам по итогам работы* относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника МБДОУ в соответствии с настоящим Положением.

10.12. К *премиальным выплатам по итогам работы* относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника МБДОУ в соответствии с настоящим Положением.

Размер премиальной выплаты работникам МБДОУ устанавливается приказом заведующего МБДОУ на основании, установленного решением Комиссии, размера балла для возможной премиальной выплаты при соблюдении условий, установленных п. 10.13 настоящего Положения.

10.13. Условием назначения стимулирующих выплат является отсутствие:

- 1) нарушений работником МБДОУ трудовой дисциплины;
- 2) нарушений работником Учреждения без уважительных причин исполнительской дисциплины, в том числе несвоевременное предоставление запрашиваемой администрацией МБДОУ информации, невыполнения указаний, содержащихся в правовых актах заведующего Учреждением, органов местного самоуправления муниципального образования «город Екатеринбург», приказах и распоряжениях начальника Департамента.

При несоблюдении хотя бы одного из условий, указанных в данном пункте, стимулирующие выплаты работнику не назначаются.

10.14. *Иные выплаты* в пределах фонда оплаты труда МБДОУ, в том числе от приносящей доход деятельности, могут назначаться работникам в целях их социальной защищенности и поощрения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу Учреждения.

К таким видам стимулирующих выплат относятся выплаты:

- 1) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург», Свердловской области, Российской Федерации;
- 2) в связи с празднованием Дня учителя, Дня воспитателя и всех дошкольных работников;
- 3) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет);
- 4) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 5) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения», принятым руководителем МБДОУ по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

10.15. Работникам может оказываться *материальная помощь*, условия выплаты и размер которой устанавливаются «Положением об оказании материальной помощи работникам

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 504», принятым по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника.

Руководителю МБДОУ может быть оказана материальная помощь на основании его заявления. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются работодателем.

10.16. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утверждённого на соответствующий финансовый год.

11. Заключительные положения

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

11.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых дошкольным образовательным учреждением услуг, МБДОУ 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.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 504

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников

1. Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе		
	Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)	Кол-во баллов
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, информационная открытость ДОО	
1.1	Стабильность работы в отчетный период	5
1.2	наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности МБДОУ на ее официальном сайте (в соответствии с пунктом 2 ст.29, и пунктом 2 статьи 30 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)	5
2.	Выплаты за качество выполняемых работ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	
2.1.	Разработка и реализация собственных образовательных проектов <i>за каждый образовательный проект</i> <i>за каждый цифровой проект</i>	2 3
2.2.	Согласование образовательных проектов, составленных педагогами <i>за каждый образовательный проект</i> <i>за каждый цифровой проект</i>	1 1
2.3.	Результативность организации подготовки педагогами воспитанников к участию в конкурсных мероприятиях уровня <i>городского</i> <i>районного</i> <i>победитель</i> <i>призер</i> <i>участник</i>	3 2 3 2 1
2.4.	Качественная организация образовательного процесса в МБДОУ <i>отсутствие замечаний руководителя</i>	3
2.5.	Участие в методических мероприятиях (педагогические чтения, психолого-педагогические семинары, теоретические и научно-практические конференции, мастер-классы, педагогические и методические советы, конкурсы профессионального мастерства, школы передового опыта и другие) на уровне <i>детского сада</i> <i>района</i> <i>города</i> <i>области, региона, РФ</i>	1 2 3 5
2.6.	Участие в профессиональных методических объединениях (рабочие группы, творческие микрогруппы, проектные команды, лаборатории, консилиумы, ассоциации педагогов, сетевые сообщества, консультационные центры, и другие) <i>за каждое</i>	3
2.7.	Участие в конкурсах профессионального мастерства <i>детского сада</i> <i>района</i> <i>города</i> <i>области, региона, РФ</i>	1 5 7 10
2.8.	Организация и контроль опытно-экспериментальной, исследовательской деятельности в условиях базовых экспериментальных площадок	7
2.9.	Публикация статей, методических материалов и разработок уровня <i>за каждую публикацию в журналах, сборниках</i> <i>федерального,</i> <i>регионального, городского</i> <i>за каждый методический материал, разработку, размещенную в Интернет</i>	5 3 1
2.10	Результаты проверок органов надзора и контроля: МОиМПСО, Управления образования, Госпотребнадзора, Роспотребнадзора, Прокуратуры, Инспекции труда и т. д. - имеются необоснованные нарушения - отсутствие нарушения	10
2.11.	Предоставление информации на сайт МБДОУ <i>за каждую публикацию, материал</i>	3
2.12.	Подготовка и проведение массовых мероприятий, исполнение ролей <i>за каждую роль</i>	3
2.13.	Высокая степень вариативности развивающей предметно-пространственной среды <i>предметное содержание среды</i> <i>пространственная организация и изменения, вносимые в среду</i>	3 5
2.14.	Контроль своевременного ведения документации педагогов <i>отсутствие замечаний руководителя</i>	3
2.15.	Образцовое содержание рабочего места и закрепленных помещений <i>отсутствие замечаний руководителя</i>	5
2.16	Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений	3
2.17	Разработка и реализация программ для обучения детей - инвалидов	5

3.	<i>Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет</i>	3-5 лет	1
		5-10 лет	3
		10 и более	5
4.	<i>Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.</i>		без ограничений
2. Педагогические работники			
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		Количество баллов
1.2.	Работа в группе для детей в возрасте от 3 до 4 лет (сложность и напряженность работы с детьми данного возраста)		
		<i>воспитатели</i>	4
		<i>специалисты</i>	3
1.3.	Создание условий для детей с особыми образовательными потребностями (все группы воспитанников) в <i>группах общеразвивающей направленности</i>		5
1.4.	Работа по устранению задолженности по родительской плате за присмотр и уход, дополнительные образовательные услуги		5
		<i>100% оплата</i>	
1.5.	Участие в профессиональных методических объединениях (рабочие группы, творческие микрогруппы, проектные команды, лаборатории, консилиумы, ассоциации педагогов, сетевые сообщества, консультационные центры, и другие)		3 за каждое
1.6.	Личное участие в конкурсах профессионального мастерства	городского уровня	20 – 15 – 10
		<i>победитель- лауреат- участник</i>	соответственно
		районного уровня	10 – 8 – 5
		<i>победитель- лауреат- участник</i>	соответственно
1.7.	Участие в опытно-экспериментальной, исследовательской деятельности в условиях базовой экспериментальной площадки, городского «пилотного» проекта		5
1.8.	Публикация статей, методических материалов и разработок в журналах, сборниках		за каждую
		<i>федерального уровня</i>	7
		<i>регионального, городского уровня</i>	5
1.9.	Подготовка и проведение массовых мероприятий		5
1.10.	Исполнение ролей		2 за каждую
1.11.	Предоставление педагогического опыта (педагогические чтения, психолого-педагогические семинары, теоретические и научно-практические конференции, мастер-классы, педагогические и методические советы, школы передового опыта и другие)		
		<i>на уровне МБДОУ</i>	2
		<i>на уровне района</i>	5
		<i>на уровне города</i>	10
		<i>на уровне области, региона, РФ</i>	15
1.12.	Стабильность работы в отчетный период		3
1.12.	Деятельность в составе рабочей группы, комиссии и др.		1 за каждый
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
2.1.	Стабильная посещаемость воспитанников, низкие показатели заболеваемости	<i>отсутствуют менее 20%</i>	2
2.2.	Отсутствие травматизма детей		5
2.3.	Качественное осуществление образовательного процесса	<i>отсутствие ЖАЛОБ зам. зав. по ВМР, руководителя, администрации Учреждения надзорных органов</i>	5
2.4.	Качественное и своевременное ведение документации педагогов	<i>отсутствие замечаний руководителя, зам. зав. по ВМР</i>	5
2.5.	Качественная подготовка воспитанника (ов) к участию в конкурсных мероприятиях		
		городского уровня	10 – 7 – 5
		<i>победитель- лауреат- участник</i>	соответственно
		районного уровня	5 – 3 – 2
		<i>победитель- лауреат- участник</i>	соответственно
2.6.	Высокая доля вовлеченности родителей, участвующих в родительских собраниях и других массовых мероприятиях для родительской общественности		
		<i>свыше 80%</i>	3
2.7.	Оказание качественной помощи наставника молодому специалисту		

	<i>за каждый согласованный и реализуемый план работы на месяц с молодым специалистом</i>	5
2.8.	Высокая степень вариативности, развивающей предметно - пространственной среды <i>предметное содержание среды</i> <i>пространственная организация и изменения, вносимые в среду</i> <i>оформление других помещений детского сада</i>	3 5 3
2.9.	Образцовое содержание закреплённых помещений <i>отсутствие замечаний администрации МБДОУ,</i> <i>надзорных органов</i>	5
2.10.	Качественное выполнение поручений руководителя <i>однократно</i> <i>многократно</i>	1 5
2.11.	Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений	5
2.12.	Качественная работа с участниками образовательных отношений, направленная на увеличение количества детей, посещающих платные образовательные услуги <i>100 % детей группы посещают ПОУ</i>	10
3.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в МБДОУ <i>3-5 лет</i> <i>5-10 лет</i> <i>10 и более</i>	1 2 3
4.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год	без ограничений
3. Младшие воспитатели		
	Показатели и критерии (<i>Выплаты за месяц: пункт 1 - 3</i>)	<i>Кол-во баллов</i>
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	Интенсивность работы в связи с профилактическими мероприятиями по предупреждению заболеваемости воспитанников (сезонные, карантин)	3
1.2.	Работа в группе для детей в возрасте от 3 до 4 лет (сложность и напряженность работы с детьми данного возраста)	3
1.3.	Работа в группе с фактически превышенной посещаемостью обучающихся более 25 человек <i>за каждого обучающегося</i>	1
1.4.	Стабильность работы в отчетный период	5
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1.	Стабильная посещаемость воспитанников, низкие показатели заболеваемости <i>отсутствуют менее 20%</i>	2
2.2.	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя <i>однократное</i> <i>многократное</i>	1 5
2.3.	Образцовое содержание рабочего места <i>отсутствие замечаний руководителя</i>	5
2.4.	Высокий уровень трудовой дисциплины <i>отсутствие замечаний руководителя</i>	3
2.5.	Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений	2
3.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет <i>3-5 лет</i> <i>5-10 лет</i> <i>10 и более</i>	1 3 5
4.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.	без ограничений
4. Делопроизводитель		
	Показатели и критерии (<i>Выплаты за месяц: пункт 1 - 3</i>)	<i>Кол-во баллов</i>
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	Использование оргтехники для сокращения времени ведения делопроизводства	5
1.2.	Использование компьютерного программного обеспечения (включая текстовые редакторы), предназначенного для быстрого сбора, обработки информации	10
1.3.	Размещение информации на сайте ГМУ (<i>bus.gov</i>)	5
1.4.	Стабильность работы в отчетный период	5
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1.	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя <i>однократное</i> <i>многократное</i>	3 5
2.2.	Образцовое содержание закреплённого помещения <i>отсутствие замечаний</i>	5

2.3.	Высокий уровень трудовой дисциплины <i>отсутствие замечаний</i>	3
2.4.	Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений	5
3.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет <i>3-5 лет</i> <i>5-10 лет</i> <i>10 и более</i>	1 3 5
4.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.	без ограничений
5. Заведующий хозяйством/ заместитель заведующего по административно-хозяйственной части		
	Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)	Кол-во баллов
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	Участие в проведении ремонтных работ (с затратой собственных физических сил) <i>площадь до 20 м2</i> <i>площадь свыше 20 м2</i> <i>площадь свыше 60 м2</i>	1 10 15
1.2.	Оперативное устранение аварийных ситуаций	10
1.3.	Предоставление информации о расходе электроэнергии в организацию, обслуживающую Учреждение по договору электроснабжения	5
1.4.	Оформление, отправка в соответствии с установленным графиком сведений в информационную систему «Автоматизированная идентификационная система» (АИС) для мониторинга энергоэффективности и другие организации по требованию вышестоящих организаций	5
1.5.	Использование технических средств и программного обеспечения <i>за каждую программу (модуль программы «Парус»)</i> <i>«Табель учета рабочего времени сотрудников»</i> <i>программа «Диадок»</i> <i>программа «Меркурий»</i> <i>другие программы</i>	3
1.6.	Стабильность работы в отчетный период	5
2.	Выплаты за качество выполняемых работ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	
2.1.	Качественное энергосбережение: соблюдение сезонных тарифов экономических показателей водо-, энерго-, теплоснабжения в отчетном периоде	5
2.2.	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	5
2.3.	Соблюдение сроков поверки и регламента приборов учета	5
2.4.	Своевременное предотвращение или устранение аварийных ситуаций	5
2.5.	Качественное ведение отчетно-учетной документации <i>отсутствие замечаний руководителя</i>	5
2.6.	Образцовое содержание рабочего места <i>отсутствие замечаний руководителя</i>	5
2.7.	Качественный контроль выполнения должностных обязанностей МОП <i>отсутствие замечаний руководителя</i>	5
2.8.	Высокий уровень трудовой дисциплины <i>отсутствие замечаний руководителя</i>	3
2.9.	Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций	2
2.10.	Создание доступной среды для обучения детей - инвалидов	5
2.11.	Результаты проверок органов надзора и контроля: МОиМПСО, Управления образования, Госпотребнадзора, Роспотребнадзора, Прокуратуры, Инспекции труда и т.д. - имеются необоснованные нарушения - отсутствие нарушения	10
3.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет <i>3-5 лет</i> <i>5-10 лет</i> <i>10 и более</i>	1 3 5
4.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.	без ограничений
6. Кладовщик		
	Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)	Кол-во баллов
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	Разработка меню для детей с аллергической реакцией <i>за каждого ребенка</i>	2
1.2.	Использование технических средств и программного обеспечения <i>за каждую программу «Составление меню» (модуль программы «Парус»)</i>	3

	«Табель учета посещаемости воспитанников» (модуль программы «Парус») «Табель учета питания сотрудников» (модуль программы «Парус») Другие программы	
1.3.	Стабильность работы в отчетном периоде	5
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1.	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	однократное 1 многократное 3
2.2.	Образцовое содержание складских помещений	отсутствие замечаний 5
2.3.	Высокий уровень трудовой дисциплины	отсутствие замечаний 3
2.4.	Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций	2
3.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет	3-5 лет 1 5-10 лет 3 10 и более 5
4.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.	без ограничений
7. Инженер-энергетик		
	Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)	Кол-во баллов
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	Оперативное устранение аварийных ситуаций в экстренном режиме	15
1.2.	Обеспечение выполнения предписаний «Энергонадзора» и «Энергосбыта» в установленные сроки	15
1.3.	Своевременное устранение отказов в работе электроустановок.	5
1.4.	Осуществление технического взаимодействия с городскими службами по вопросам электроснабжения МБДОУ	5
1.5.	Работа без несчастных случаев от поражения электрическим током	5
1.6.	Стабильность работы в отчетный период	5
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1.	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	однократное 3 многократное 5
2.2.	Образцовое содержание закрепленных помещений	отсутствие замечаний 5
2.3.	Высокий уровень трудовой дисциплины	отсутствие замечаний 3
2.4.	Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений	2
3.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет	3-5 лет 1 5-10 лет 3 10 и более 5
4.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.	без ограничений
8. Шеф-повар, повар, подсобный рабочий		
	Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)	Кол-во баллов
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1	Приготовление пищи для детей с аллергической реакцией	за каждого ребенка 1
1.2	Качественная первичная обработка овощей, заложенных по меню	2
1.3	Стабильность работы в отчетный период	5
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1	Высокая оценка бракеражной комиссией органолептических* показателей приготовленной пищи	3
2.2	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	однократное 1 многократное 5
2.3	Образцовое содержание пищеблока	отсутствие замечаний 5
2.4	Высокий уровень трудовой дисциплины	отсутствие замечаний 3
2.5	Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций	2

	участников образовательных отношений	
3.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет	
		3-5 лет 1 5-10 лет 3 10 и более 5
4.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.	без ограничений
9. Кастелянша		
	Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)	Кол-во баллов
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	Пошив штор, праздничных костюмов, спецодежды для работников детского сада и др.	10
1.2.	Контроль соблюдения правил эксплуатации выдаваемого мягкого инвентаря, спецодежды, спецобуви, съемного инвентаря	5
1.3.	Стабильность работы в отчетный период	5
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1.	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	однократное 3 многократное 5
2.2.	Образцовое содержание закрепленных помещений	отсутствие замечаний 5
2.3.	Высокий уровень трудовой дисциплины	отсутствие замечаний 3
2.4.	Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений	2
3.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет	
		3-5 лет 1 5-10 лет 3 10 и более 5
4.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.	без ограничений
10. Уборщик служебных помещений		
	Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)	Кол-во баллов
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	За интенсивность работ: во время ремонтных работ, в период карантин, в осенне – весенний период, в период проведения массовых мероприятий	10
1.3.	Стабильность работы в отчетный период	5
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1.	Сохранность и ремонт вверенного инвентаря детского сада	сохранность 3 ремонт инвентаря 5
2.2.	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	однократное 3 многократное 5
2.3.	Образцовое содержание закрепленных помещений	отсутствие замечаний 5
2.4.	Высокий уровень трудовой дисциплины	отсутствие замечаний 3
2.5.	Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений	2
3.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет	
		3-5 лет 1 5-10 лет 3 10 и более 5
4.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.	без ограничений
11. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и ремонту сооружений		
	Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)	Кол-во баллов
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	Проведение мелкого ремонта мебели	5
1.2.	Стабильность работы в отчетный период	5
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1.	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	однократное 3 многократное 5
2.2.	Образцовое содержание закрепленных помещений	

		<i>отсутствие замечаний</i>	5
2.3.	Высокий уровень трудовой дисциплины	<i>отсутствие замечаний</i>	3
2.4.	Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений		2
3.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет		
		3-5 лет	1
		5-10 лет	3
		10 и более	5
4.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.		<i>без ограничений</i>
12. Дворник			
	Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)		<i>Кол-во баллов</i>
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	Интенсивность работы в связи с сезонными особенностями (листва, снег)		10
1.2.	Уборка прилегающей территории на расстоянии 2 метра от забора		3
1.3.	Стабильность работы в отчетный период		5
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
2.1.	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	<i>однократное</i>	3
		<i>многократное</i>	5
2.2.	Образцовое содержание закрепленной территории	<i>отсутствие замечаний</i>	5
	Высокий уровень трудовой дисциплины	<i>отсутствие замечаний</i>	3
2.3.	Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений		2
3.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет		
		3-5 лет	1
		5-10 лет	3
		10 и более	5
4.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.		<i>без ограничений</i>
13. Грузчик			
	Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)		<i>Кол-во баллов</i>
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	Соблюдение технологии выполнения погрузочно-разгрузочных работ		5
1.2.	Выполнение внутренней переработки грузов: сортировку, укладку, переноску, перевеску и т.п. грузов вручную с применением простейших погрузочно-разгрузочных приспособлений		5
1.3.	Стабильность работы в отчетный период		5
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
2.1.	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	<i>однократное</i>	3
		<i>многократное</i>	5
2.2.	Образцовое содержание закрепленной территории	<i>отсутствие замечаний</i>	5
	Высокий уровень трудовой дисциплины	<i>отсутствие замечаний</i>	3
2.3.	Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений		2
3.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет		
		3-5 лет	1
		5-10 лет	3
		10 и более	5
4.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.		<i>без ограничений</i>