

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзного комитета
МАДОУ детский сад № 181

О.Г. Диева
«15» апреля 2019 г.

М.П.



УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ
детский сад № 181

И.А. Морозова

Приказ № 21 «15» апреля 2019 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 181

ПРИНЯТО: *

Общим собранием работников
МАДОУ детский сад № 181

Протокол № 12 от «15» апреля 2019 г.

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 181 Департамента образования Администрации города Екатеринбурга, далее – Положение, разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Постановления Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145 ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Свердловской области», Постановления Главы Екатеринбурга № 5082 от 01.11.2010 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург» с изменениями, с учетом Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 г.г., Отраслевого Соглашения по организациям системы образования города Екатеринбурга на 2016 – 2018 годы.

2. Настоящее Положение разработано с целью усиления социально – экономической и правовой защиты работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 181, далее - Учреждения, стимулирования его деятельности по расширению услуг, повышению их качества и результативности деятельности, а также материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы, с целью сохранения кадрового потенциала Учреждения.

3. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации. Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников.

5. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается на основе настоящего Положения, и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.

7. Размер, порядок и условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, дополнительном соглашении заведующим Учреждением. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, информация об иных выплатах стимулирующего характера, выплатах компенсационного характера, за исключением установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, являются обязательными для включения в трудовой договор.

8. Фонд оплаты труда Учреждения утверждается главным распорядителем бюджетных средств на соответствующий финансовый год. Объем средств на компенсационные выплаты в составе

фонда оплаты труда Учреждения устанавливает главный распорядитель бюджетных средств исходя из особенностей деятельности Учреждения. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда Учреждения должен составлять не более 40 процентов.

9. Штатное расписание ежегодно утверждается заведующим Учреждением в соответствии со структурой и численностью, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах фонда оплаты труда. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Учреждения, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, устанавливаются распоряжением Учредителя.

10. Средняя заработная плата педагогических работников Учреждения не должна быть ниже средней заработной платы в сфере общего образования в Свердловской области.

Глава 2. Условия и порядок определения размера оплаты труда работников

11. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

- показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, объемы педагогической работы;
- особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

12. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

13. Изменение оплаты труда производится:

- в случае присвоения квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- в случае присвоения почетного звания – со дня присвоения почетного звания (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- в случае присуждения ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);
- в случае присуждения ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предоставлении диплома государственного образца доктора наук).

14. При наступлении у работника права на изменение заработной платы в соответствии с пунктом 13 настоящего Положения 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.

15. Заведующий Учреждением:

- обеспечивает проверку документов об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- ежегодно утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание других работников Учреждения;
- обеспечивает своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

Заместитель заведующего по ВМР Учреждения:

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

- ежегодно составляет тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу.
16. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Учреждении педагогическими работниками, определяется заведующим Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права.
17. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:
- минимальные оклады (должностные оклады), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
 - размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
 - выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 9 настоящего Положения;
 - выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 10 настоящего Положения.
18. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением.
19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», и минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.
20. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.
21. Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения определяется путем умножения минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам на соответствующий повышающий коэффициент.
22. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
 - повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание;
 - повышающий коэффициент за должность доцента (профессора);
 - персональный повышающий коэффициент.
23. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени.
24. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.
25. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в локальном акте Учреждения. Решение о введении персональных

повышающих коэффициентов принимается заведующим Учреждения в отношении конкретного работника. Утверждается приказом заведующего Учреждением.

26. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

28. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

Глава 3. Порядок определения размера оплаты труда младших воспитателей

29. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности младших воспитателей, 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 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

30. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей младших воспитателей за выполнение нормы рабочего времени

Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, руб.
I квалификационный уровень	Младший воспитатель	5424

31. Младшим воспитателям, при наличии средств в фонде оплаты труда Учреждения, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

32. Применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов младших воспитателей предусматривается настоящим Положением. Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

Персональный повышающий коэффициент младших воспитателей		до 2
1	Уровень профессиональной подготовки	
1.1	высшее профессиональное образование	0,2
1.2	среднее профессионального образования	0,1
2.	Важность выполняемой работы	
2.1	обеспечение безопасных условий жизнедеятельности воспитанников (ежедневно)	0,2
2.2	систематическое участие в реализации образовательных проектов, совместно с педагогами, по согласованию с администрацией Учреждения	0,2
2.3	оказание помощи воспитателю в организации мероприятий, направленных на адаптацию детей к условиям детского сада	0,2
2.4	активное участие в создании элементов образовательной инфраструктуры (центров, уголков и пр.) совместно с воспитателем, по согласованию с администрацией Учреждения	0,2
3.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:	
3.1	отсутствие нарушений инструкций (должностной, по видам работ, по охране жизни и здоровья воспитанников, по охране труда и др.)	0,2
3.2	умение принимать оперативные решения (правильные) в проблемной ситуации, подтвержденное на практике	0,2
3.3	отсутствие нарушений трудовой дисциплины (ежедневно)	0,2
4.	Другие факторы:	
4.1	отсутствие нарушений профессиональной этики (ежедневно)	0,2
4.2	ведение здорового образа жизни (отсутствие вредных привычек)	0,2

33. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается заведующим Учреждением в отношении конкретного работника. Утверждается приказом заведующего Учреждением.

34. С учетом условий и результатов труда младшим воспитателям устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 настоящего Положения.

Глава 4. Порядок определения размера оплаты труда педагогических работников

35. Размеры ставок заработной платы педагогических работников, 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 г № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Оплата труда педагогических работников Учреждения осуществляется с учетом показателей и критериев оценки эффективности их деятельности, утвержденных заведующим Учреждением и зафиксированных в настоящем Положении.

36. Минимальные размеры ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам за выполнение нормы рабочего времени.

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
I квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	7 770
II квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	8 421
III квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог	8 421

37. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание;
- персональный повышающий коэффициент.

38. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 1,25;

работникам, имеющим первую квалификационную категорию – 1,2.

Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы – 1,1.

Работникам, совмещающим педагогические должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии повышающий коэффициент за квалификационную категорию, выплачиваемый по одной педагогической должности, распространяется на другие педагогические должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей.

В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные настоящим Положением, за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

После истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории, педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные настоящим Положением, за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников учреждения;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в Учреждении, либо в разных образовательных учреждениях, на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные настоящим Положением за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности.

Список должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются выплаты за квалификационную категорию

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты в соответствии с абзацем 5 пункта 35 настоящего Положения
Учитель, преподаватель	Воспитатель
Старший воспитатель	Воспитатель
Руководитель физвоспитания, Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Инструктор по физкультуре
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Музыкальный руководитель

Выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу, ставке заработной платы устанавливается повышающий коэффициент 1,2, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные настоящим Положением за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в случаях: нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска.

39. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слова «заслуженный» – в размере 1,2;

работникам, имеющим ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слова «народный» – в размере 1,5.

Выплата по повышающим коэффициентам за наличие ученой степени, почетных званий производится только по основному месту работы или основной должности без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

Выплата по повышающим коэффициентам за наличие ученой степени, почетных званий производится при условии, что ученая степень, почетное звание соответствуют профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

40. Педагогическим работникам при наличии средств в фонде оплаты труда Учреждения устанавливаются персональные повышающие коэффициенты. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается заведующим Учреждением персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента-до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент педагогического персонала		до 3
1.	Уровень профессиональной подготовки педагога:	
1.1	высшее профессиональное (педагогическое) образование	0,3
1.2	среднее профессиональное (педагогическое) образование	0,2
2.	Важность выполняемой работы	
2.1	участие в реализации программы развития Учреждения (разработка, апробация, внедрение цифровых образовательных ресурсов при организации различных видов образовательной деятельности детей)	0,3
2.2	разработка и реализация мероприятий, обеспечивающих профилактику детской гибели и травматизма при пожарах, детского дорожно-транспортного травматизма, антитеррористическую защищенность, информационную безопасность, санитарно-эпидемиологическую безопасность и пр. в соответствии с планом работы	0,3
2.3	разработка и реализация социокультурных проектов, обеспечивающих сетевое взаимодействие с организациями (музей, театр, библиотека, школа и др.)	0,3
2.4	разработка и реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми, детьми с особыми образовательными потребностями, согласованных с администрацией Учреждения	0,3
3.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:	
3.1	отсутствие нарушений инструкций (должностной, по видам работ, по охране жизни и здоровья воспитанников, по охране труда и др.)	0,3
3.2	умение принимать оперативные решения (правильные) в проблемной ситуации, подтвержденное на практике	0,3
3.3	отсутствие нарушений трудовой дисциплины (ежедневно)	0,3
4.	Другие факторы	
4.1	отсутствие нарушений кодекса профессиональной этики педагогов (ежедневно)	0,3
4.2	ведение здорового образа жизни (отсутствие вредных привычек)	0,3

41. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 настоящего Положения.

На основании Указа Президента Российской Федерации о мероприятиях по реализации государственной социальной политики N 597 от 07.05.2012 года предполагается доведение уровня средней заработной платы педагогических работников Учреждения до норм средней заработной платы в сфере общего образования в соответствующем регионе.

42. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с воспитанниками, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая

педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: работа методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками.

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 Учреждения с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Глава 5. Порядок определения размера оплаты труда заведующего хозяйством

43. Минимальные размеры должностного оклада заведующего хозяйством Учреждения

Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
II квалификационный уровень	заведующий хозяйством	5 424

44. Для заведующего хозяйством Учреждения, при наличии средств в фонде оплаты труда Учреждения, настоящим Положением может быть предусмотрено установление персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент заведующего хозяйством		до 3
1.	<i>Уровень профессиональной подготовки:</i>	
1.1	высшее профессиональное образование	0,3
1.2	среднее профессиональное образование	0,2
1.3.	курсовая подготовка	0,1
2.	<i>Важность выполняемой работы</i>	
2.1	соответствие рабочей документации установленным требованиям	0,3
2.2	обеспечение безопасных условий в закрепленных помещениях	0,4
2.3	периодическое участие в погрузочно-разгрузочных работах	0,3
3.	<i>Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:</i>	
3.1	отсутствие нарушений инструкций (должностной, по видам работ, по охране жизни и здоровья воспитанников, по охране труда и др.)	0,3
3.2	умение принимать оперативные решения (правильные) в проблемной ситуации, подтвержденное на практике	0,3
3.3	отсутствие нарушений трудовой дисциплины (ежедневно)	0,3
4.	<i>Другие факторы</i>	
4.1	отсутствие нарушений профессиональной этики (ежедневно)	0,3
4.2	ведение здорового образа жизни (отсутствие вредных привычек)	0,3

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается заведующим Учреждением в отношении конкретного работника.

45. С учетом условий и результатов труда заведующему хозяйством устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

Глава 6. Порядок определения размера оплаты труда служащих

46. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих за выполнение нормы рабочего времени, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры должностных окладов служащих Учреждения:

Квалификационный уровень	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
I квалификационный уровень	делопроизводитель	3 963
I квалификационный уровень	инженер-энергетик	5 564

47. Настоящим локальным актом Учреждения при наличии средств в фонде оплаты труда Учреждения устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов работникам, занимающим должности служащих.

48. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается заведующим Учреждением персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент служащих		до 3
1.	<i>Уровень профессиональной подготовки:</i>	
1.1	высшее профессиональное образование	0,3
1.2	среднее профессиональное образование	0,2
2.	<i>Важность выполняемой работы</i>	
2.1	своевременность учета входящей и исходящей документацией и сроков исполнения	0,3
2.2	соответствие рабочей документации действующим нормативным требованиям	0,3
2.3	обеспечение сохранности личных дел работников, воспитанников, другой документации в течение установленного времени	0,3
2.4	своевременность предоставления отчетной документации в надзорные и другие организации	0,3
3.	<i>Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:</i>	
3.1	отсутствие нарушений инструкций (должностной, по видам работ, по охране жизни и здоровья воспитанников, по охране труда и др.)	0,3
3.2	умение принимать оперативные решения (правильные) в проблемной ситуации, подтвержденное на практике	0,3
3.3	отсутствие нарушений трудовой дисциплины (ежедневно)	0,3
4.	<i>Другие факторы</i>	
4.1	отсутствие нарушений профессиональной этики (ежедневно)	0,3
4.2	ведение здорового образа жизни (отсутствие вредных привычек)	0,3

49. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10.

Глава 7. Порядок определения размера оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

50. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих либо тарифно-квалификационными характеристиками по общепрофессиональным профессиям рабочих.

51. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих Учреждения за выполнение нормы рабочего времени.

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
IV квалификационный уровень	Кастелянша, подсобный рабочий, сторож, вахтер, уборщик служебных помещений, грузчик, дворник	3 338
	Кладовщик	3 338
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
IV квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3 880
	Повар	5 987

52. При наличии средств в фонде оплаты труда Учреждения может быть предусмотрено установление персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов рабочих. Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,5.

Персональный повышающий коэффициент рабочих		до 2,5
1.	Уровень профессиональной подготовки	
1.1	высшее профессиональное образование	0,2
1.2	среднее профессиональное образование	0,1
2.	Важность выполняемой работы	
2.1.	своевременное и качественное выполнение работ	0,3
2.2.	обеспечение безопасных условий в закрепленных помещениях	0,3
2.3.	периодическое участие в погрузочно-разгрузочных работах	0,2
3.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	
3.1.	отсутствие нарушений инструкций (должностной, по видам работ, по охране труда по должности и по видам работ и др.)	0,3
3.2.	умение принимать оперативные решения (правильные) в проблемных ситуациях, подтвержденное на практике	0,3
3.3.	отсутствие нарушений трудовой дисциплины (ежедневно)	0,3
4.	Другие факторы	
4.1.	отсутствие нарушений профессиональной этики (ежедневно)	0,3
4.2.	ведение здорового образа жизни (отсутствие вредных привычек)	0,3

53. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается заведующим Учреждением в отношении конкретного работника.

54. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 9 и 10 настоящего Положения.

Глава 8. Размер, порядок и условия оплаты труда заместителя заведующего Учреждением

55. Размер, порядок и условия оплаты труда заместителя заведующего Учреждением определяется трудовым договором.

56. Оплата труда заместителя заведующего Учреждением включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
II квалификационный уровень	заместитель заведующего по ВМП	20 550

57. Оклад (должностной оклад) заместителя заведующего Учреждением устанавливается заведующим Учреждением и составляет 20 550 рублей.

58. Стимулирование заместителя заведующего Учреждением осуществляется в соответствии с главой 10 настоящего Положения, которая предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

59. Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителю заведующего Учреждением принимается на заседании комиссии по распределению стимулирующих выплат Учреждения и утверждается приказом заведующего Учреждением.

60. Выплаты компенсационного характера заместителю заведующего Учреждением устанавливаются заведующим Учреждением в соответствии с главой 9 настоящего Положения в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Глава 9. Компенсационные выплаты

61. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, соглашениями и настоящим локальным актом в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

62. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения и в абсолютных размерах при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

63. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

64. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и в абсолютных размерах. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При работе в условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

65. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации при наличии аттестации рабочих мест. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

- за работу в тяжелых и вредных условиях труда – до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда – до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

На основании Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» заведующий Учреждением 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. Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

66. Всем работникам Учреждения, в том числе заведующему Учреждением, выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

67. 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.

68. 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.

69. 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.

Оплата труда за работу в условиях, отличающихся от нормальных: совмещение, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, замещение, производится из расчета должностного оклада работника с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию по данной должности, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Оплата труда может быть изменена по соглашению сторон трудового договора. Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размеры доплат и порядок их установления определяется в пределах фонда оплаты труда заведующим Учреждением. При совмещении должностей заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

70. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 06 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. Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

71. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год. По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

72. Работникам (кроме заведующего Учреждением, его заместителя) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за норму часов рабочего времени в следующих размерах и случаях:

- 30 процентов – работникам Учреждения при окладе равном или менее 3340 рублей;
- 4000 рублей – за сложность и напряженность труда младшим воспитателям;
- 3500 рублей – за сложность и напряженность поварам, подсобным рабочим;
- 500 рублей – за сложность и напряженность труда работникам, за исключением педагогов, младших воспитателей, поваров, подсобных рабочих;
- не менее 10 % оклада (должностного оклада) - доплата педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество);
- 10 % от должностного оклада - доплата уполномоченным по охране труда;
- 30% от должностного оклада - доплата работникам Учреждения, избранным председателем первичной профсоюзной организацией, за координацию работы в рамках общественно-государственного управления Учреждением.

73. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются заведующим Учреждением в соответствии с локальным актом Учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Порядок, условия и размеры компенсационных выплат

Перечень выплат компенсационного характера всем категориям работников	Порядок определения размеров выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера
Выплаты за работу в условиях, отличающихся от нормальных: -при <u>совмещении</u> профессий (должностей) при выполнении дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени - <u>расширение зоны обслуживания</u> при выполнении дополнительной работы по такой же профессии (должности); срок исполнения устанавливается по соглашению сторон	В соответствии с постановлением Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 № 5082	до 100 %
		до 100 %
- <u>увеличение объема работ</u> или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - <u>замещение</u> для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от работы, обусловленной трудовым договором (временный перевод на другую работу)	В соответствии с постановлением Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 № 5082	до 100 % до 100 %

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, по категориям работников

№	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных	% от основного оклада
1. Педагогическим работникам		
1.1.	За индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения – педагогическим работникам	20 %
1.2.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987г. № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате	15%

	рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР»	
2. Учебно-вспомогательному персоналу: младшим воспитателям		
2.1.	За сложность и напряженность труда	4 000 руб.
2.2.	За работу в тяжелых и вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест)	до 12 %
2.3.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987г. № 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»	15 %
3. Заведующему хозяйством, рабочим: поварам, подсобным рабочим, кладовщику, кастелянше, дворнику, уборщикам служебных помещений, рабочим по комплексному обслуживанию зданий и ремонту сооружений, сторожам, вахтеру, грузчику		
3.1.	За работу в тяжелых и вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест) – поварам, подсобным рабочим, уборщикам производственных и служебных помещений	до 12%
3.2.	При окладе менее или равном 3340 рублей	30%
3.3.	За сложность и напряженность труда: - поварам, подсобным рабочим; - кладовщикам, заведующим хозяйством, кастеляншам, дворникам, уборщикам служебных помещений, рабочим по комплексному обслуживанию зданий и ремонту сооружений, сторожам, вахтерам, грузчику	3 500 руб. 500 руб.
3.4.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987г. № 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»	15%
3.5.	Повышение оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов) - сторожам	до 35 %
3.6.	Оплата за работу в нерабочие праздничные дни производится в двойном размере – сторожам	100 %
4. Служащим: делопроизводителям, инженеру – энергетик		
4.1.	При окладе менее или равном 3340 рублей - делопроизводителям	30%
4.2.	За сложность и напряженность труда	500 руб.
4.3.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987г. № 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»	15%
5. Заместителю заведующего Учреждением		
5.1.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987г. № 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»	15%

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

74. 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 и в абсолютных размерах.

Глава 10. Выплаты стимулирующего характера

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

76. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются при наличии следующих основных условий:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде при отсутствии обоснованных замечаний, документально подтвержденных (результатами оперативного контроля, актами проверок Учреждения, Управления образования, надзорных органов и др.);
- проявление инициативы, творчества 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.

При отсутствии хотя бы одного из вышеуказанных основных условий, выплаты стимулирующего характера по установленным настоящим Положением критериям стимулирования, не начисляются. За исключением, выплат стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет, стимулирующих выплат молодым специалистам, установленных в Отраслевом Соглашении по организациям системы образования города Екатеринбурга на 2016 – 2018 годы.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются Коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

77. Стимулирующая часть фонда оплаты труда должна составлять не более 40 процентов в составе фонда оплаты труда Учреждения.

78. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных Учреждением на оплату труда работников.

79. Размер стимулирующих выплат работникам Учреждения определяется подсчетом суммы баллов, накопленных в процессе выполнения профессиональной деятельности каждым работником и «денежного веса» одного балла. Путем умножения «денежного веса» одного балла на общую сумму баллов определяется размер стимулирующих выплат работнику.

Порядок расчета:

$СБВР = СБР1 + СБР2 + СБР3 + \dots + СБРN$, где

СБВР – сумма баллов всех работников

СБР1, СБР2, СБР3, СБРN – сумма баллов каждого работника Учреждения

$Цб = СФд/с : СБВР$, где

СФд/с – стимулирующий фонд детского сада

СБВР – сумма баллов всех работников

$СтВР = Цб \times СБР$, где

СтВР – стимулирующая выплата работнику

Цб – цена («денежный вес») одного балла

СБР – сумма всех баллов работника

80. Стимулирование заместителя заведующего Учреждением, заведующего хозяйством Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности его работы.

При стимулировании заместителя заведующего Учреждением, заведующего хозяйством Учреждения учитываются следующие показатели:

- выполнение муниципального задания;
- соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства в сфере образования;

- создание и развитие условий для получения образования детьми с особыми образовательными потребностями;
- качество финансово-хозяйственной деятельности;
- реализация мероприятий по сохранению и развитию профессиональных кадров;
- создание условий для охраны здоровья воспитанников;
- увеличение объема работ.

81. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

82. Работникам, отработавшим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из суммы баллов, исчисленных пропорционально отработанному времени.

83. Стимулирующие выплаты назначаются по приказу заведующего Учреждением. Основанием для издания приказа в Учреждении является наличие (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств. На основании листов оценки эффективности трудовой деятельности работников Учреждения, Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения формирует протокол.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения принимает решения с учетом:

- ходатайств заместителя заведующего Учреждением, заведующего хозяйством, органов самоуправления, Управления образования, результатов смотров, соревнований, олимпиад и др. за конкретные результаты, четко определяемые по итогам конкурсов, смотров и т.д.;
- конкурсов, проектов за результаты работы, являющиеся следствием большой системной деятельности и способствующие повышению престижа Учреждения;
- на основании комплексного анализа деятельности работников Учреждения;
- выплат с целью социальной защиты работников Учреждения – на основании настоящего Положения, личного заявления (материальная помощь), по согласованию с Председателем профсоюзного комитета Учреждения.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Заместителю 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.	Организация работы по договорам социального партнерства <i>за каждый договор</i>	3
1.2.	Разработка и реализация программ для обучения детей - инвалидов	10
1.3.	Выполнение функции ответственного за информационный обмен и организационные вопросы по аттестации педагогических кадров <i>оформление документации</i>	3
	<i>подготовка к аттестации до двух педагогов</i>	3
	<i>подготовка к аттестации трех и более педагогов</i>	5
1.4.	Исполнение обязанностей в период кратковременного отсутствия заведующего Учреждением	10
1.5.	Оказание дополнительных (бесплатных) образовательных услуг <i>за каждую услугу</i>	5
1.6.	Озеленение, благоустройство, сезонное оформление закрепленной и дополнительной территории Учреждения <i>площадь свыше 20 м2</i>	3
	<i>площадь свыше 40 м2</i>	5
	<i>площадь свыше 50 м2</i>	7
1.7.	Организация и участие в ремонтных работах <i>мелкий ремонт оборудования</i>	1
	<i>площадь до 20 м2</i>	10
	<i>площадь свыше 20 м2</i>	15
	<i>площадь свыше 60 м2</i>	15
1.8.	Участие в уборке помещений и территории Учреждения (субботниках) <i>площадь свыше 100 м2</i>	3
	<i>площадь свыше 300 м2</i>	5

1.9	Стабильность работы в отчетный период	5
1.10	наличие актуальной, полной и общедоступной информации о деятельности Учреждения 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 Учреждении <i>отсутствие замечаний</i> <i>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: МОПОСО, Управления образования, Госпотребнадзора, Роспотребнадзора, Прокуратуры, Инспекции труда и т.д. - имеются необоснованные нарушения - отсутствие нарушения	10
2.11.	Предоставление информации на сайт Учреждения <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.	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 огранич ений

2. Педагогическим работникам		
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> <i>специалисты</i>	4 3
1.3.	Создание условий для детей с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, дети - инвалиды) в <i>группах общеразвивающей направленности</i>	5
1.4.	Работа по устранению задолженности по родительской плате за присмотр и уход <i>100% оплата</i>	5
1.5.	Взаимопомощь работникам (кроме совмещения, расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ) <i>кратковременно, в течение недели</i> <i>длительно, в течение месяца</i>	2 5
1.6.	Благоустройство, озеленение, сезонное оформление закреплённой и дополнительной территории детского сада, участие в уборке помещений и территории детского сада (субботник) <i>закрепленная территория</i> <i>дополнительная территория</i>	3 3
1.7.	Создание условий для проведения плановых ремонтных работ <i>создание условий (освобождение помещения, расстановка после ремонта), мелкий ремонт</i> <i>масштабный ремонт (непосредственное выполнение)</i>	5 10
1.8.	Участие в профессиональных методических объединениях (рабочие группы, творческие микрогруппы, проектные команды, лаборатории, консилиумы, ассоциации педагогов, сетевые сообщества, консультационные центры, и другие)	3 за каждую
1.9.	Личное участие в конкурсах профессионального мастерства <i>городского уровня</i> <i>победитель- лауреат- участник</i> <i>районного уровня</i> <i>победитель- лауреат- участник</i>	20 – 15 – 10 соответственно 10 – 8 – 5 соответственно
1.10.	Участие в опытно-экспериментальной, исследовательской деятельности в условиях базовой экспериментальной площадки, городского «пилотного» проекта	5
1.11.	Публикация статей, методических материалов и разработок в журналах, сборниках <i>федерального уровня</i> <i>регионального, городского уровня</i>	за каждую 7 5
1.12.	Подготовка и проведение массовых мероприятий	5
1.13.	Исполнение ролей	за каждую 2
1.14.	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 Учреждения</i> <i>на уровне района</i> <i>на уровне города</i> <i>на уровне области, региона, РФ</i>	2 5 10 15
1.15.	Стабильность работы в отчетный период	3
1.16.	Деятельность в составе рабочей группы, комиссии и др.	1 за каждую

		й
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 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 <i>городского уровня победитель- лауреат- участник</i> <i>районного уровня победитель- лауреат- участник</i>	10 – 7 – 5 соответственно 5 – 3 – 2 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 закрепленных помещений <i>отсутствие замечаний администрации детского сада, Учреждения, 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 Учреждении <i>3-5 лет</i> <i>5-10 лет</i> <i>10 и более</i>	1 2 3
4.	Премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год	без ограничений
3. Младшим воспитателям		
	Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)	Кол-во баллов
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	Увеличение объема работ, связанного 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

14.	Взаимопомощь (постоянная) работникам (кроме совмещения, расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ) <i>краткосрочная (свыше недели)</i> <i>длительная (за месяц)</i>	1 5
1.5.	Озеленение, благоустройство, сезонное оформление закрепленной и дополнительной территории детского сада <i>площадь свыше 20 м2</i> <i>площадь свыше 40м2</i> <i>площадь свыше 50 м2</i>	3 5 7
1.6.	Организация и участие в ремонтных работах <i>мелкий ремонт оборудования/ площадь до 20м2</i> <i>площадь свыше 20 м2</i> <i>площадь свыше 60 м2</i>	1 10 15
1.7.	Участие в уборке помещений и территории детского сада (субботниках) <i>площадь свыше 50 м2</i> <i>площадь свыше 100м2</i>	3 5
1.9.	Стабильность работы в отчетный период	5
2.	<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>	
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.	<i>Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет</i> <i>3-5 лет</i> <i>5-10 лет</i> <i>10 и более</i>	1 3 5
4.	<i>Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.</i>	<i>без ограниче ний</i>
4. Делопроизводителю		
	Показатели и критерии (<i>Выплаты за месяц: пункт 1 - 3</i>)	<i>Кол-во баллов</i>
1.	<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>	
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.	Исполнение обязанностей ответственного за воинский учет, взаимодействие со службой занятости	5
1.5.	Взаимопомощь (постоянная) работникам (кроме совмещения, расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ) <i>краткосрочная (свыше недели)</i> <i>длительная (за месяц)</i>	1 5
1.6.	Озеленение, благоустройство территории детского сада <i>площадь свыше 20 м2</i> <i>площадь свыше 40м2</i> <i>площадь свыше 50 м2</i>	3 5 7
1.7.	Организация и участие в ремонтных работах <i>мелкий ремонт оборудования/ площадь до 20м2</i> <i>площадь свыше 20 м2</i> <i>площадь свыше 60 м2</i>	1 10 15
1.8.	Участие в уборке помещений и территории детского сада (субботниках) <i>площадь свыше 100 м2</i>	3

		<i>площадь свыше 300м2</i>	5
1.9.	Участие в мероприятиях детского сада, не относящихся к выполняемым должностным обязанностям	<i>однократное многократное</i>	3 5
1.10.	Стабильность работы в отчетный период		5
2.	<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>		
2.1.	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	<i>однократное многократное</i>	3 5
2.2.	Образцовое содержание закрепленного 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.	<i>Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет</i>	<i>3-5 лет 5-10 лет 10 и более</i>	1 3 5
4.	<i>Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.</i>		<i>без ограничений</i>
5. Заведующему хозяйством			
	Показатели и критерии (<i>Выплаты за месяц: пункт 1 - 3</i>)		<i>Кол-во баллов</i>
1.	<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>		
1.1.	Взаимопомощь (постоянная) работникам (кроме совмещения, расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ)	<i>краткосрочная (свыше недели) длительная (за месяц)</i>	1 5
1.2.	Проведение озеленения, оформления территории детского сада (с затратой собственных физических сил)	<i>площадь свыше 20 м2 площадь свыше 40м2 площадь свыше 50 м2</i>	3 5 7
1.3.	Участие в мероприятиях детского сада, не относящихся к административно-хозяйственному направлению	<i>однократное многократное</i>	1 3
1.4.	Участие в проведении ремонтных работ (с затратой собственных физических сил)	<i>площадь до 20 м2 площадь свыше 20 м2 площадь свыше 60 м2</i>	1 10 15
1.5.	Организация уборки помещений и территории детского сада (субботников) (с затратой собственных физических сил)	<i>площадь свыше 20 м2 площадь свыше 50м2</i>	3 5
1.6.	Работа в ДОУ в нерабочие дни для устранения аварийных ситуаций		10
1.7.	Предоставление информации о расходе электроэнергии в организацию, обслуживающую Учреждение по договору электроснабжения		10
1.8.	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		10
1.9.	Использование технических средств и программного обеспечения	<i>за каждую программу (модуль программы «Парус») «Табель учета рабочего времени сотрудников» программа «Диадок» программа «Меркурий» другие программы</i>	3
1.10.	Стабильность работы в отчетный период		5
	Организация, учет и контроль прохождения медосмотров работников		5
	Организация, учет и контроль вакцинации работников в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок		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-, теплопотребления 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: МОПОСО, Управления образования, Госпотребнадзора, Роспотребнадзора, Прокуратуры, Инспекции труда и т.д. - имеются необоснованные нарушения - отсутствие нарушения	10
3.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет	3-5 лет 5-10 лет 10 и более
		1 3 5
4.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.	без ограничений
6. Кладовщику		
	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.	Взаимопомощь (постоянная) работникам (кроме совмещения, расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ) <i>краткосрочная (свыше недели) длительная (за месяц)</i>	1 5
1.3.	Озеленение, благоустройство территории детского сада <i>площадь свыше 20 м2 площадь свыше 40 м2 площадь свыше 50 м2</i>	3 5 7
1.4.	Организация и участие в ремонтных работах <i>мелкий ремонт оборудования/ площадь до 20 м2 площадь свыше 20 м2 площадь свыше 60 м2</i>	1 10 15
1.5.	Участие в уборке помещений и территории детского сада (субботниках) <i>площадь свыше 50 м2 площадь свыше 100 м2</i>	3 5
1.6.	Участие в мероприятиях детского сада, не относящихся к выполняемым должностным обязанностям <i>однократное многократное</i>	1 5
1.7.	Использование технических средств и программного обеспечения <i>за каждую программу «Составление меню» (модуль программы «Парус») «Табель учета посещаемости воспитанников» (модуль программы «Парус») «Табель учета питания сотрудников» (модуль программы «Парус») Другие программы</i>	3
1.8.	Стабильность работы в отчетном периоде	3
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1.	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	

		<i>однократное</i>	1
		<i>многократное</i>	3
2.2.	Образцовое содержание складских 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		2
3.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет	<i>3-5 лет</i>	1
		<i>5-10 лет</i>	3
		<i>10 и более</i>	5
4.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.		<i>без ограничений</i>
7. Инженеру-энергетику			
	Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)		<i>Кол-во баллов</i>
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		Количество баллов
1.1.	Работа в условиях труда, отличающиеся от нормальных: экстренный выход на работу с целью устранения аварийных ситуаций		15
1.2.	Обеспечение выполнения предписаний «Энергонадзора» и «Энергосбыта» в установленные сроки		15
1.3.	Своевременное устранений аварий и отказов в работе электроустановок.		5
1.4.	Осуществление технического взаимодействия с городскими службами по вопросам электроснабжения учреждения		5
1.5.	Работа без несчастных случаев от поражения электрическим током		5
1.6.	Взаимопомощь (постоянная) работникам (кроме совмещения, расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ)	<i>краткосрочная (свыше недели)</i>	1
		<i>длительная (за месяц)</i>	5
1.7.	Благоустройство территории детского сада	<i>площадь свыше 20 м2</i>	3
		<i>площадь свыше 40м2</i>	5
		<i>площадь свыше 50 м2</i>	7
1.8.	Организация и участие в ремонтных работах	<i>мелкий ремонт оборудования/ площадь до 20м2</i>	1
		<i>площадь свыше 20 м2</i>	10
		<i>площадь свыше 60 м2</i>	15
1.9.	Участие в уборке помещений и территории детского сада (субботниках)	<i>площадь свыше 50 м2</i>	3
		<i>площадь свыше 100м2</i>	5
1.10.	Участие в мероприятиях детского сада, не относящихся к выполняемым должностным обязанностям	<i>однократное</i>	3
		<i>многократное</i>	5
1.11.	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 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	<i>3-5 лет</i>	1

		5-10 лет 10 и более	3 5
4.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.		без ограниче ний
8. Поварам, подсобному рабочему			
	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	Первичная обработка овощей, заложенных по меню		1
1.3	Взаимопомощь (постоянная) работникам (кроме совмещения, расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ)	краткосрочная (свыше недели) длительная (за месяц)	1 5
1.4	Озеленение, благоустройство территории детского сада	площадь свыше 20 м2 площадь свыше 40м2 площадь свыше 50 м2	3 5 7
1.5	Организация и участие в ремонтных работах	мелкий ремонт оборудования/ площадь до 20м2 площадь свыше 20 м2 площадь свыше 60 м2	1 10 15
1.6	Участие в уборке помещений и территории детского сада (субботниках)	площадь свыше 50 м2 площадь свыше 100м2	3 5
1.7	Участие в мероприятиях детского сада, не относящихся к выполняемым должностным обязанностям	однократное многократное	1 3
1.8	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 многократное	1 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 участников образовательных отношений		2
3.	Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет		3-5 лет 5-10 лет 10 и более
4.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.		без ограниче ний
9. Кастелянше			
	Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)		Кол-во баллов
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	Пошив шторм, праздничных костюмов, спецодежды для работников детского сада и др.		10
1.2.	Контроль соблюдения правил эксплуатации выдаваемого мягкого инвентаря, спецодежды, спецобуви, съёмного инвентаря		5
1.3.	Взаимопомощь (постоянная) работникам (кроме совмещения, расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ)	краткосрочная (свыше недели) длительная (за месяц)	1 5
1.4.	Озеленение, благоустройство территории детского сада		

		<i>площадь свыше 20 м2</i>	3
		<i>площадь свыше 40м2</i>	5
		<i>площадь свыше 50 м2</i>	10
1.5.	Организация и участие в ремонтных работах	<i>мелкий ремонт оборудования/ площадь до 20м2</i>	1
		<i>площадь свыше 20 м2</i>	10
		<i>площадь свыше 60 м2</i>	15
1.6.	Участие в уборке помещений и территории детского сада (субботниках)	<i>площадь свыше 50 м2</i>	3
		<i>площадь свыше 100м2</i>	5
1.7.	Участие в мероприятиях детского сада, не относящихся к выполняемым должностным обязанностям	<i>однократное</i>	3
		<i>многократное</i>	5
1.8.	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 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	<i>3-5 лет</i>	1
		<i>5-10 лет</i>	3
		<i>10 и более</i>	5
4.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.		<i>без ограничений</i>
10. Уборщикам служебных помещений			
	Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)		<i>Кол-во баллов</i>
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
1.1.	За увеличение объема работ: во время ремонтных работ, в период карантин, в осенне – весенний период, в период проведения массовых мероприятий		10
1.2.	Уборка дополнительных помещений (подвальные помещения, запасные выходы, сараи)		7
1.3.	Взаимопомощь (постоянная) работникам (кроме совмещения, расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ)	<i>краткосрочная (свыше недели)</i>	1
		<i>длительная (за месяц)</i>	5
1.4.	Озеленение, благоустройство территории детского сада	<i>площадь свыше 20 м2</i>	3
		<i>площадь свыше 40м2</i>	5
		<i>площадь свыше 50 м2</i>	7
1.5.	Организация и участие в ремонтных работах	<i>мелкий ремонт оборудования/ площадь до 20м2</i>	1
		<i>площадь свыше 20 м2</i>	10
		<i>площадь свыше 60 м2</i>	15
1.6.	Участие в уборке помещений и территории детского сада (субботниках)	<i>площадь свыше 50 м2</i>	3
		<i>площадь свыше 100м2</i>	5
1.7.	Участие в мероприятиях детского сада, не относящихся к выполняемым должностным обязанностям	<i>однократное</i>	3
		<i>многократное</i>	5
1.8.	Стабильность работы в отчетный период		5
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
2.1.	Сохранность и ремонт вверенного инвентаря детского сада	<i>сохранность инвентаря</i>	3

		<i>ремонт инвентаря</i>	5
2.2.	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	<i>однократное</i> <i>многократное</i>	3 5
2.3.	Образцовое содержание закрепленных помещений	<i>отсутствие замечаний</i>	5
2.4.	Высокий уровень трудовой дисциплины	<i>отсутствие замечаний</i>	3
2.5.	Отсутствие обоснованных жалоб, самостоятельное предупреждение и решение конфликтных ситуаций участников образовательных отношений		2
3.	<i>Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет</i>	<i>3-5 лет</i> <i>5-10 лет</i> <i>10 и более</i>	1 3 5
4.	<i>Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.</i>		<i>без ограничений</i>
11. Рабочему по комплексному обслуживанию зданий и ремонту сооружений			
	Показатели и критерии (<i>Выплаты за месяц: пункт 1 - 3</i>)		Кол-во баллов
1.	<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>		
1.1.	Проведение мелкого ремонта мебели		5
1.2.	Участие в оформлении помещений детского сада (закрепление пособий и т. п.)		5
1.3.	Изготовление пособий для методического, музыкального кабинетов и физкультурного зала, оборудования для игр детей		5
1.4.	Проведение ремонта уборочного инвентаря		5
1.5.	Взаимопомощь (постоянная) работникам (кроме совмещения, расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ)	<i>краткосрочная (свыше недели)</i> <i>длительная (за месяц)</i>	1 5
1.6.	Озеленение, благоустройство территории детского сада	<i>площадь свыше 20 м2</i> <i>площадь свыше 40м2</i> <i>площадь свыше 50 м2</i>	3 5 7
1.7.	Организация и участие в ремонтных работах	<i>мелкий ремонт оборудования/</i> <i>площадь до 20м2</i> <i>площадь свыше 20 м2</i> <i>площадь свыше 60 м2</i>	1 10 15
1.8.	Участие в уборке помещений и территории детского сада (субботниках)	<i>площадь свыше 50 м2</i> <i>площадь свыше 100м2</i>	3 5
1.9.	Участие в мероприятиях детского сада, не относящихся к выполняемым должностным обязанностям	<i>однократное</i> <i>многократное</i>	3 5
1.10.	Стабильность работы в отчетный период		5
2.	<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>		
2.1.	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	<i>однократное</i> <i>многократное</i>	3 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.	<i>Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет</i>	<i>3-5 лет</i> <i>5-10 лет</i> <i>10 и более</i>	1 3 5
4.	<i>Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.</i>		<i>без ограничений</i>

12. Сторожа́м, вахтера́м		
	Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)	Кол-во баллов
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	Увеличение объема работ (уборка коридоров в связи с неблагоприятными сезонными условиями и др.)	2
1.2.	Первичная обработка овощей, заложенных по меню	10
1.3.	Мытье полов коридора, лестничных маршей в период дежурства	10
1.4.	Мытье окон в период дежурства	10
1.5.	Уборка помещений в период дежурства (подвальные помещения, запасные выходы, сарай)	7
1.6.	Взаимопомощь (постоянная) работникам (кроме совмещения, расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ)	краткосрочная (свыше недели) 1 длительная (за месяц) 5
1.7.	Озеленение, благоустройство территории детского сада	площадь свыше 20 м ² 3 площадь свыше 40 м ² 5 площадь свыше 50 м ² 7
1.8.	Организация и участие в ремонтных работах	мелкий ремонт оборудования/ площадь до 20 м ² 1 площадь свыше 20 м ² 10 площадь свыше 60 м ² 15
1.9.	Участие в уборке помещений и территории детского сада (субботниках)	площадь свыше 50 м ² 3 площадь свыше 100 м ² 5
1.10.	Участие в мероприятиях детского сада, не относящихся к выполняемым должностным обязанностям	однократное 3 многократное 5
1.11.	Стабильность работы в отчетный период	5
2.	Выплаты за качество выполняемых работ	
2.1.	Полная сохранность материальных ценностей детского сада	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
13. Дворнику		
	Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)	Кол-во баллов
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	
1.1.	Сезонное увеличение объема работ (листва, снег)	10
1.2.	Уборка прилегающей территории на расстоянии 2 метра от забора	3
1.3.	Взаимопомощь (постоянная) работникам (кроме совмещения, расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ)	краткосрочная (свыше недели) 1 длительная (за месяц) 5

1.4.	Озеленение, благоустройство территории детского сада	площадь свыше 20 м ² площадь свыше 40 м ² площадь свыше 50 м ²	3 5 7
1.5.	Организация и участие в ремонтных работах	мелкий ремонт оборудования/ площадь до 20 м ² площадь свыше 20 м ² площадь свыше 60 м ²	1 10 15
1.6.	Участие в уборке помещений и территории детского сада (субботниках)	площадь свыше 50 м ² площадь свыше 100 м ²	3 5
1.7.	Участие в мероприятиях детского сада, не относящихся к выполняемым должностным обязанностям	однократное многократное	3 5
1.8.	Стабильность работы в отчетный период		5
2.	Выплаты за качество выполняемых работ		
2.1.	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	однократное многократное	3 5
2.2.	Образцовое содержание закрепленной территории	отсутствие замечаний	5
	Высокий уровень трудовой дисциплины	отсутствие замечаний	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 5-10 лет 10 и более	1 3 5
4.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.		без ограничений
14. Грузчику			
	Показатели и критерии (Выплаты за месяц: пункт 1 - 3)		Кол-во баллов
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.	Взаимопомощь (постоянная) работникам (кроме совмещения, расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ)	краткосрочная (свыше недели) длительная (за месяц)	1 5
1.4.	Озеленение, благоустройство территории детского сада	площадь свыше 20 м ² площадь свыше 40 м ² площадь свыше 50 м ²	3 5 7
1.5.	Организация и участие в ремонтных работах	мелкий ремонт оборудования/ площадь до 20 м ² площадь свыше 20 м ² площадь свыше 60 м ²	1 10 15
1.6.	Участие в уборке помещений и территории детского сада (субботниках)	площадь свыше 50 м ² площадь свыше 100 м ²	3 5
1.7.	Участие в мероприятиях детского сада, не относящихся к выполняемым должностным обязанностям	однократное многократное	3 5
1.8.	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		
		<i>3-5 лет</i>	1
		<i>5-10 лет</i>	3
		<i>10 и более</i>	5
4.	Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.		<i>без ограничений</i>

Глава 11. Условия, порядок и размер единовременного премирования

84. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению заведующего Учреждением применяется единовременное премирование работников Учреждения в пределах финансовых средств на оплату труда в следующих случаях:

- при награждении нагрудными знаками муниципального образования «город Екатеринбург», органов государственной власти;
- при награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург» и Свердловской области;
- в связи с празднованием Дня дошкольного работника; - в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65,70 лет со дня рождения);
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
- 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 локальным актом Учреждения, принятым заведующим Учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

№	Случаи премирования	от основного оклада
1	При награждении нагрудными знаками муниципального образования «город Екатеринбург», органов государственной власти	до 100 %
2	При награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург» и Свердловской области	до 100 %
3	В связи с празднованием Дня дошкольного работника	до 100 %
4	В связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65,70 лет со дня рождения)	до 100 %
5	При увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости	до 200 %
6	При прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	до 200 %

Единовременное премирование оформляется приказом заведующего Учреждением, издаваемым на основании заявления, акта, справки, иного подтверждающего документа, с учетом мнения председателя профсоюзного комитета Учреждения.

Глава 12. Материальная помощь

85. Заведующий Учреждением вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам материальную помощь. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом Учреждения, принятым заведующего Учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного

представительного органа работников Учреждения или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника в случаях:

№	события	% от оклада
1	В связи со свадьбой родственника первой линии, выходом на пенсию	до 2000 руб.
2	В связи с тяжелым материальным положением работника	до 200 %
3	В связи с длительной болезнью или инвалидностью	до 100 %
4	В связи со смертью близкого родственника первой линии	до 100 %
5	Членам семьи в связи с его смертью	до 100 %
6	В связи с крупным ущербом, нанесенным имуществу работника (в результате пожара, наводнения, кражи и т.д.)	до 100 %

Материальная помощь работнику оформляется приказом заведующего Учреждением, издаваемым на основании акта, справки, иного подтверждающего документа, с учетом мнения председателя профсоюзного комитета Учреждения.

Глава 13. Заключительные положения

86. Функции участников управления Учреждением при назначении выплат:

- Общее собрание работников утверждает локальные акты, содержащие критерии, по которым осуществляется назначение выплат, производится экспертиза деятельности дошкольного учреждения и педагогического состава, регламентируются различные процессы жизнедеятельности детского сада;
- Профсоюзный комитет контролирует целесообразность расходования средств, вносит свои предложения по назначению выплат, согласует назначение и систему выплат;
- Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам Учреждения определяет размер стимулирующих выплат работникам Учреждения, соблюдая механизм установления стимулирующих выплат работникам Учреждения.
- Педагогический совет Учреждения, Совет Учреждения вносят свои предложения по назначению выплат, участвуют в проведении мониторинга и экспертизы итогов деятельности;
- Администрация Учреждения организует текущий и итоговый контроль и анализ деятельности коллектива, проведение мониторинга, вносит свои предложения по назначению выплат;
- Заведующий Учреждением организует и контролирует мероприятия, связанные с назначением выплат работникам детского сада, осуществляет координацию деятельности различных органов управления детского сада по данному направлению, издает соответствующие приказы по дошкольному учреждению, вносит свои предложения по назначению выплат.

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

88. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств заведующий Учреждением вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату.

89. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, Учреждение 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.