

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
К коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

_____ А.В.Храмова

Протокол от _____ № _____

УТВЕРЖДЕНО:

Заведующая МБДОУ «Детский сад №84»

_____ Е.Н.Опарина

Приказ от _____ № _____

ПОЛОЖЕНИЕ

О системе оплаты труда работников

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
г.Астрахани
« Детский сад № 84».**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 5 Закона Астраханской области «О системах оплаты труда работников бюджетных учреждений и отдельных работников исполнительных органов государственной власти Астраханской области», решением Городской Думы муниципального образования «Город Астрахань» от 16.07.2009 № 93 «Об утверждении положений о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений и отдельных работников органов местного самоуправления муниципального образования «Город Астрахань», с изменениями и дополнениями, внесенными постановлениями администрации муниципального образования «Город Астрахань» от 12.05.2016 №3121, от 31.08.2016 №5788, от 13.04.2018 №244, от 17.07.2018 №439, от 24.04.2019 №197, определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Астрахани «Детский сад №84», (далее - организация) и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), включая оклады педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей организации, их заместителей и главных бухгалтеров.

1.2. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- территориального отраслевого соглашения.

1.3. Система оплаты труда работников организации, включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и

стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и состоит из:

- Положения о системе оплаты труда работников организаций;
- Приложения 1 к Положению о системе оплаты труда работников учреждения "Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников учреждения";
- Приложения 2 к Положению о системе оплаты труда работников учреждения "Положение о компенсационных выплатах работникам учреждения";
- Приложения 3 к Положению о системе оплаты труда работников учреждения "Положение о стимулирующих выплатах работникам учреждения";
- Приложения 4 к Положению о системе оплаты труда работников учреждения "Положение о премировании работников учреждения";
- Приложения 5 к Положению о системе оплаты труда работников учреждения "Положение об оказании материальной помощи работникам учреждения";
- Приложения 6 к Положению о системе оплаты труда работников учреждения «Положение о работе комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам учреждения»;
- Приложение 7 к Положению о системе оплаты труда работников учреждения «Размер коэффициента, учитывающего масштаб управления руководителей дошкольных образовательных организаций города Астрахани, реализующих программы дошкольного образования»
- Приложение 8 к Положению о системе оплаты труда работников учреждения «Объемные показатели, характеризующие масштаб управления образовательными организациями города Астрахани»
- Приложение 9 к Положению о системе оплаты труда работников учреждения «Размеры процентов к окладам (должностным окладам) для расчета дополнительной ежемесячной выплаты стимулирующего характера руководителю»
- Приложение 10 к Положению о системе оплаты труда работников учреждения «Положение об установлении персонального повышающего и понижающего коэффициента работникам»

1.4. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.5. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.6. Оплата труда работников организаций (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам организаций до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников организаций и выполнения работ той же квалификации.

2. Формирование фонда оплаты труда в организациях

2.1 Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год в соответствии со штатным расписанием исходя из объемов субсидий, предоставленных учреждению в соответствии с пунктом 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации, а также исходя из доведенных лимитов бюджетных обязательств до учреждения - получателя бюджетных средств.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, распределяются учреждением самостоятельно и могут быть направлены на оплату труда в соответствии с локальными нормативными актами учреждения

2.2. Фонд оплаты труда учреждения, в котором введена система оплаты труда с учетом стоимости бюджетной образовательной услуги, включает в себя заработную плату педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, состоит из базовой и стимулирующей частей и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст},$$

где:

Объем базовой части (ФОТб) составляет не менее 70% от фонда оплаты труда учреждения.

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не более 30% от фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения и состоит из:

- фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (далее - ФОТпп) - не менее 65% базовой части;
- фонда оплаты труда остальных работников учреждения (далее - ФОТор), не более 35% базовой части.

При сокращении фонда оплаты труда для административно-хозяйственного и младшего обслуживающего персонала данная экономия направляется на увеличение фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего педагогический процесс.

2.2.1 ФОТпп состоит из общей части (далее - ФОТо) и специальной части (далее - ФОТс).

Объем общей части (ФОТо) составляет не менее 60% ФОТпп.

Объем специальной части (ФОТс) составляет не более 40% ФОТпп и направляется на выплату компенсационных доплат и повышающих коэффициентов педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим педагогический процесс.

2.3. Фонд оплаты труда работников организаций состоит из:

- должностных окладов;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

3. Порядок и условия оплаты труда работников

3.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам организаций устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам

квалификационным уровням, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителями организаций в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, указанными в приложении 1 к настоящему Положению, и Положением о системе оплаты труда работников организаций, являющимся приложением к коллективному договору организаций.

Согласно ст.134 ТК РФ, обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Работникам производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.2. Оплата труда работников организаций, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

3.4. Работникам организаций могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу на :

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;

Конкретный размер коэффициента устанавливается Положением об оплате труда работников организаций, являющимся приложением к коллективному договору.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с настоящим Положением.

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается организациями при условии обеспечения указанных выплат бюджетными

ассигнованиями, выделенными на оплату труда, как правило, на календарный год. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающие коэффициенты.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу может пересматриваться комиссией по распределению стимулирующих, компенсационных и иных выплатах в организации (далее - комиссия) в зависимости от качества и результатов работы конкретного работника.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

По решению экспертной комиссии работнику может быть уменьшен ранее установленный персональный повышающий коэффициент к окладу за ненадлежащее или некачественное исполнение по вине работника возложенных на него профессиональных обязанностей.

Основанием для уменьшения размера персонального повышающего коэффициента к окладу является приказ руководителей организаций, вынесенной на основании решения комиссии.

3.4.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Предельные размеры повышающего коэффициента:

- до 0,25 - при наличии высшей квалификационной категории;

- до 0,15 - при наличии первой квалификационной категории до истечения срока ее действия.

3.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего и понижающего коэффициента и его размерах принимается руководителями организаций персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в диапазоне от 0,1 до 1,5.

3.5. Выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными и региональными законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти и местного самоуправления, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

Размеры и виды выплат устанавливаются в организациях в соответствии с трудовым законодательством, порядком и условиями установления выплат компенсационного характера, утвержденными настоящим Положением и коллективными договорами.

3.6. В целях поощрения работников выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы

работников в виде процентных надбавок и (или) фиксированных выплат и коэффициентов в пределах фонда оплаты труда.

Размеры и виды выплат устанавливаются в организациях в соответствии порядком и условиями установления выплат стимулирующего характера, утвержденными настоящим Положением и коллективными договорами.

Порядок, условия и размеры премирования работников организаций устанавливаются и осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда работников организаций, являющимся приложением к коллективному договору. Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств.

3.7. Работникам может оказываться материальная помощь в пределах фонда оплаты труда организаций.

Порядок и условия предоставления материальной помощи работникам устанавливаются в соответствии Положением об оплате труда работников организаций, указанном в пункте 1.3 настоящего Положения.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной Платы работников не учитывается.

4. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров.

4.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Оклад (должностной оклад) руководителей организаций устанавливается ежегодно на 1 января органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организаций.

Условия оплаты труда руководителей организаций устанавливаются в трудовом договоре.

4.3. Оклад (должностной оклад) руководителей организаций исчисляется по следующей формуле:

$$O_{\text{рук.}} = O_{\text{сред. зар. плата раб.}} \times K_{\text{му}}$$

где:

$O_{\text{рук.}}$ - оклад (должностной оклад) руководителей;

$O_{\text{сред. зар. плата раб.}}$ - размер средней заработной платы работников организаций.

Средняя заработная плата работников организаций определяется за отработанное время в предшествующем учебном году (с 1 сентября по 31 августа (без учета внешних совместителей)).

При расчете средней заработной платы работников организаций учитывается заработная плата работников организаций (без учета внешних совместителей), за исключением заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты социального характера работников организаций (включая материальную помощь), средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности.

Определение размера средней заработной платы работников организаций осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения,

утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Кму - коэффициент, учитывающий масштаб управления руководителей организаций.

4.4. Размер должностного оклада руководителей организаций, находящихся на реконструкции, капитальном ремонте и не функционирующих длительное время (более одного года), сохраняется в размере, установленном до начала ремонта (реконструкции, приостановки деятельности).

4.5. Размер должностного оклада руководителей вновь созданных организаций (вновь строящихся) рассчитывается исходя из средней заработной платы работников организаций того же вида и с таким же количеством обучающихся (воспитанников).

4.6. Выплаты стимулирующего характера руководителям организаций устанавливаются один раз в полугодие с учетом результатов деятельности образовательных организаций в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы организаций, установленных распорядительным актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций в соответствии с решением комиссии по оценке показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций.

Вновь назначенному руководителю учреждения при заключении трудового договора устанавливается выплата стимулирующего характера в размере 20% от оклада на период до очередного заседания комиссии по оценке показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций.

При наличии присвоенных государственных и ведомственных отраслевых наград руководителю может быть установлена выплата стимулирующего характера в следующем размере:

- за нагрудный значок "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", почетное звание "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", ведомственный знак отличия "Отличник просвещения", почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования", иными федеральными отраслевыми наградами (государственными наградами СССР, РСФСР, РФ, ведомственными наградами Минобрнауки России, Минпросвещения России) - 10 процентов от оклада (должностного оклада).

Данная выплата стимулирующего характера устанавливается в заявительном порядке по одному из предложенных оснований при представлении руководителем документа, подтверждающего наличие присвоенной государственной или ведомственной отраслевой награды.

Руководителям организаций также может быть оказана материальная помощь в размере не менее двух должностных окладов в текущем году по ходатайству первичной профсоюзной организации:

- в связи с тяжелой болезнью, подтвержденной соответствующими

документами;

- в связи со смертью близких родственников при представлении копии свидетельства о смерти;

- в связи с ежегодным отпуском (одной из частей отпуска), предоставляемым в соответствии с графиком отпусков;

- в связи с рождением ребенка (усыновлением) одному из родителей, работающих в данной организации при предъявлении копии свидетельства о рождении.

Указанные выплаты осуществляются на основании распорядительного акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций в пределах фонда оплаты организаций, утвержденного на очередной финансовый год. Руководителям организаций может быть выплачена премия на основании распорядительного акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций, в пределах фонда оплаты труда организаций.

Руководителю учреждения по его инициативе может быть установлена дополнительная ежемесячная выплата стимулирующего характера за организацию оказания платных услуг по согласованию с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организаций (далее - дополнительная выплата стимулирующего характера).

Размеры процентов к окладам (должностным окладам) для расчета дополнительной выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, предусмотренные локальными нормативными актами учреждения, регулирующими осуществление приносящей доход деятельности, не должны превышать размеров процентов к окладам (должностным окладам), установленных приложением 8 к настоящему Положению.

Дополнительная выплата стимулирующего характера рассчитывается в текущем финансовом году, исходя из размеров поступивших на лицевой счет организации доходов от платных услуг за отчетный финансовый год, и выплачивается за счет доходов, полученных от оказания платных услуг.

4.7. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций. Руководители организаций могут по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации работников устанавливать персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам заместителей руководителей и главных бухгалтеров в диапазоне от 0,1 до 0,7.

5. Другие вопросы оплаты труда.

5.1. Штатное расписание организаций утверждается руководителями организаций и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) организаций.

5.2. Внесение изменений в штатное расписание организаций производится по согласованию с профкомом на основании приказа руководителей организаций.

5.3. В штатном расписании организаций указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные доплаты и надбавки,

установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

5.4. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

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

Приложение 1
к Положению о системе
оплаты труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения г.Астрахани
«Детский сад № 84»

**РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ДЛЯ
РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения г.Астрахани «Детский сад № 84»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (руб.)
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник; структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	11276
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	12712
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	8806
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог,	9590

	тренер-преподаватель	
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог, воспитатель, методист, старший тренер-преподаватель, старший педагог дополнительного образования, старший инструктор-методист	9660
4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, руководитель физического воспитания, педагог- библиотекарь, старший методист, тьютор, учитель	9800
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно- вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя, секретарь учебной части, вожатый	7117
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	7583
Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена		
	Аккомпаниатор, культурорганизатор	7398
Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		
	Художник-постановщик, художник- декоратор, библиотекарь, звуко-оператор	10262
Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников		
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
1 квалификационный уровень	Инструктор по лечебной физкультуре	9614
2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	10296
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра (по массажу), медицинская сестра	11154
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	13046
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		

2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	15103
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	Инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, тренер	6464
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, хореограф	7899
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Архивариус; делопроизводитель; кассир; секретарь-машинистка, экспедитор	7116
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	7349
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; техник; лаборант, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, художник	7634
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством, заведующий складом	7884
	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	
3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	9187
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер, специалист по охране труда, специалист по кадрам, экономист; юрисконсульт, менеджер, психолог, экономист по бухгалтерскому учету и анализу финансово-хозяйственной деятельности	9689
2 квалификационный	Должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться II внутри	10256

уровень	должностная категория	
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	10524
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться производное должностного наименования "ведущий"	10608
5 квалификационный уровень	Главные специалисты в отделах, отделениях, заместитель главного бухгалтера	10691
Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"		
	Костюмер, реквизитор	6998
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Водитель мототранспортных средств, дезинфектор, кладовщик, уборщик служебных помещений, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, подсобный рабочий, буфетчица, дворник, садовник, сторож (вахтер), грузчик, гардеробщик, кубовщик, ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений и другие наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих	6681
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих	7117
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов по ЕТКС работ и профессий рабочих	7985
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда по ЕТКС работ и профессий рабочих	9271
4 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей	9539

	профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	
--	--	--

<*> Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс в общеобразовательной организации, оплата труда работников в котором осуществляется в соответствии с пунктом 3.2 Положения, ставка заработной платы, должностной оклад (оклад) устанавливаются исходя из стоимости одного ученико-часа, количества обучающихся в классе, нормы часов рабочего времени, не ниже 9800 рублей.

Приложение 2
к Положению о системе
оплаты труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения г.Астрахани
«Детский сад № 84»

Положение

о компенсационных выплатах работникам

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

г. Астрахани «Детский сад № 84»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение регулирует вопросы установления выплат работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.2. Выплаты компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

2. ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

2.1. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяемыми по результатам специальной оценки условий труда, устанавливаются в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативно-правовыми актами, локальными нормативными актами учреждения и трудовым договором.

Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с действующим законодательством.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты компенсационного характера работникам не устанавливаются.

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

2.2.1. За осуществление образовательной деятельности непосредственно с детьми с ограниченными возможностями здоровья в организациях, реализующих адаптированную образовательную программу, обеспечивающую коррекцию нарушений здоровья;

2.2.2. За работу в ночное время - 35 процентов за каждый час работы в ночное время из расчета за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов вечера до 6.00 часов утра.

Перечень должностей (профессий) работников, связанных с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на доплату к должностному окладу

Наименование	Размер	Должность
За осуществление образовательной деятельности непосредственно с детьми с ограниченными возможностями здоровья в организациях, реализующих адаптированную образовательную программу, обеспечивающую коррекцию нарушений здоровья	20% от должностного оклада	Учитель-логопед Педагог-психолог

За особые условия и специфику работы

За особые условия работы, отклоняющиеся от нормальных

Наименование	Основание	Размер	Должность
За работу в ночное время	Ст 149, 154 ТК РФ	35 процентов за каждый час работы в ночное время из расчета за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов вечера до 6.00 часов утра.	Сторож
За работу в выходные, праздничные дни	Ст 149, 153 ТК РФ	100 % от должностного оклада	Сторож
За работу в неблагоприятных условиях	Ст 147 ТК РФ В соответствии с СОУТ	4% от должностного оклада	Повар, Младший воспитатель, уборщик служебных помещений грузчик, машинист по стирке белья и ремонту спецодежды

3. Работникам, занятым на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок компенсационного характера производится пропорционально отработанному времени.

4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются работодателем в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Положением являющимся приложением к коллективному договору.

Приложение 3
к Положению о системе
оплаты труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения г. Астрахани
«Детский сад № 84»

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулирующих выплатах работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Астрахани «Детский сад № 84»

1. Общие положения

1.1. Положение о стимулирующих выплатах работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Астрахани «Детский сад № 84» (далее – учреждение) определяет порядок установления надбавок за особые показатели в профессиональной деятельности.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляются на основе критериев оценки показателей эффективности деятельности педагогических работников в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на очередной финансовый год.

Критерии оценки показателей эффективности деятельности педагогических работников определяются в приложении 3 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Астрахани «Детский сад № 84».

1.2. Конкретные выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику распорядительным актом учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее - комиссия), созданной в соответствии с приложением 6 к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Астрахани «Детский сад № 84».

В состав комиссии на равноправной основе входят члены выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников) и представители работодателя.

За нарушение трудовой дисциплины, некачественное исполнение должностных обязанностей работниками, комиссия, по ходатайству руководителя организации, может принять решение об уменьшении размера или отмене выплат стимулирующего характера конкретному работнику.

1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения в виде процентных надбавок (коэффициентов) или фиксированных выплат или баллах и в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.4. Размер выплат стимулирующего характера работникам (за работу, не входящую в круг основных обязанностей) определяется учреждением самостоятельно в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, максимальными размерами не ограничивается.

1.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются один раз в полугодие с учетом результатов деятельности образовательной организаций в соответствии с критериями оценки и целевыми

показателями эффективности работы учреждения, установленных распорядительным актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций в соответствии с решением комиссии по оценке показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций.

Вновь назначенному руководителю учреждения при заключении трудового договора устанавливается выплата стимулирующего характера в размере 20% от оклада на период до очередного заседания комиссии по оценке показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных образовательных организаций.

При наличии присвоенных государственных и ведомственных отраслевых наград руководителю может быть установлена выплата стимулирующего характера в следующем размере:

- за нагрудный значок "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", почетное звание "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", ведомственный знак отличия "Отличник просвещения", почетное звание "Ветеран сферы воспитания и образования", иными федеральными отраслевыми наградами (государственными наградами СССР, РСФСР, РФ, ведомственными наградами Минобрнауки России, Минпросвещения России) - 10 процентов от оклада (должностного оклада).

Данная выплата стимулирующего характера устанавливается в заявительном порядке по одному из предложенных оснований при представлении руководителем документа, подтверждающего наличие присвоенной государственной или ведомственной отраслевой награды.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. Выплата педагогическим работникам (молодым специалистам)

С целью поддержки молодых преподавательских кадров в течение первых трех лет преподавательской работы производить ежемесячные стимулирующие выплаты в течение календарного года после получения диплома, принятого на работу по специальности указанной в дипломе.

Ежемесячные стимулирующие выплаты молодым специалистам устанавливаются к окладам (ставкам заработной платы) в следующем диапазоне:

- за первый год работы - 40%;
- за второй - 30%;
- за третий год - 20%.

2.2. Премирование работников осуществляется на основании приложения 4 Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Астрахани «Детский сад № 84».

2.3. При наличии почетного звания работнику может быть установлена выплата стимулирующего характера от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в следующих размерах:

- за почетное звание - 10%

2.4. Выплаты стимулирующего характера складываются из двух составляющих:

а) выплат, устанавливаемых комиссией по распределению стимулирующих выплат на учебный год, согласно критериям:

- **председателю профсоюзного комитета** за не освобожденную профсоюзную работу – 30 % от должностного оклада;

- **за работу по медицинскому страхованию** и работу с больничными листами – 20% от должностного оклада;

- **за руководство Методическим объединением педагогов** – 15% от должностного оклада;

- **медицинской сестре (или иному уполномоченному лицу)** за ведение документации по диетпитанию – 20 % от должностного оклада;

- **заведующему хозяйством:**

- за организацию совместной работы с ГО ЧС, МЧС, Росгвардией - 20% от должностного оклада.

- **заведующему складом** за работу, не входящую в круг основных обязанностей (работу с документами по питанию воспитанников) – 20% от должностного оклада;

- **работнику за расширение кадровой работы** (пенсионный фонд, налоговая служба) – 20% от должностного оклада специалиста по кадрам;

- работнику за работу установлению льгот и компенсации части родительской платы за присмотр и уход за детьми, посещающими дошкольные группы – 20% от должностного оклада специалиста.

- **работнику, избранному уполномоченным (доверенным лицом)** по охране труда - 20% от должностного оклада специалиста.

- **работнику за работу, не входящую в круг основных обязанностей** (работа с системой автоматизации закупок малого объема товаров, работ и услуг для обеспечения муниципальных нужд заказчиков муниципального образования «Город Астрахань» на сайте ASTRAKHAN.ZAKAZRF.RU) – 20% от должностного оклада;

- работнику за работу, не входящую в круг основных обязанностей (выполнение обязанностей контрактного управляющего) – 20% от должностного оклада;

- работнику за размещение актуальной информации на официальной странице ДООУ в социальной сети - 20 % от должностного оклада.

Для медицинских работников в размер от 10% до 100% от должностного оклада за:

- безукоризненное выполнение должностных обязанностей;

- контроль за соблюдением и выполнением требований санэпидрежима в учреждении;

- своевременную и качественную организацию плановых медицинских осмотров сотрудников;

- контроль за физическим развитием и воспитанием детей;

- работу по оздоровительным и корригирующим мероприятиям с детьми, страдающими хроническими заболеваниями;

- эффективность работы по снижению заболеваемости, предупреждение распространения инфекционных заболеваний;

- обеспечение выполнения норм питания детей и контроль за подбором продуктов;

- работу по формированию здорового образа жизни.

Данные выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику один раз в год на начало учебного года. Работникам, получившим награды в течение учебного года, доплаты производятся со дня получения награды.

2.4. Ежемесячные доплаты работникам учреждения за напряженность и сложность труда, выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, за расширение зоны обслуживания устанавливаются руководителем с учётом мнения ПК ежемесячно в следующем размере:

- от 25% до 200% от должностного оклада

2.5. Выплаты стимулирующего характера складываются из двух составляющих:

б) выплат, устанавливаемых комиссией по распределению стимулирующих выплат ежемесячно, согласно критериям:

Критерии оценки показателей эффективности деятельности педагогических работников МБДОУ г. Астрахани «Детский сад № 84»

№ п/п	Показатели результативности деятельности педагога	Критерии	Измерители	Основания предоставления стимулирующей выплаты	Кол-во баллов
1.	Выполнение муниципального задания	1.1. посещаемость детьми группы за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат	Сад (свыше 70%) Ясли (свыше 55%)	Табель посещаемости (средний показатель за месяц)	3 балла 3 балла
		1.2. Снижение (отсутствие) пропусков воспитанников по неуважительной причине	не более 20 %	Табель посещаемости (средний показатель за месяц)	2 балла
		1.3. Интенсивность и напряженность при работе с детьми 1 и 2 младших групп в адаптационный период (летне-осенний)		Адаптационные листы	5 балла
2.	Организация работы с родителями	2.1. Эффективная работа с родителями по своевременному внесению платы за детский сад	100%	Отсутствие задолженности	3 балла
		2.2. Реализация мероприятий, обеспечивающих активное сотрудничество с родителями (законными представителями): фактическое участие	Фактическое участие родителей, охват родителей не менее 50%	Отчет о проделанной работе (презентации, фото, видеоматериалы), результаты	2 балла

		родителей в совместных мероприятиях ДОУ, выставках, субботниках, благоустройство группы, участков		контроля	
3.	Обеспечение доступности качественного образования	3.1 Реализация парциальной образовательной программы в рамках кружковой работы	100% воспитанников, посещающих кружки	Отчет о проделанной работе презентации, фото, видеоматериалы, результаты контроля	2 балла
		3.2 Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях, выставках и т.п.	Победитель (1, 2, 3 место) Участие	наличие сертификатов, дипломов	2 балла 1 балл
		3.3 Участие в совершенствовании материально-технической среды и оформлении ДОУ	Фактическое участие	стендовый доклад, размещение информации	2 балла
4.	Повышение педагогического образования и мастерства	4.1 Компенсация педагогам за учебу, повышение квалификации без отрыва от производства	Фактическое обучение	Подтверждающие документы, табель рабочего времени	2 балла
		4.2 Наличие планов по самообразованию, ежемесячное их пополнение	Своевременная отчетность (ежемесячно)	Планы по самообразованию, отчеты, фото и видеоматериалы	1 балл
		4.3. Участие педагогов в конкурсах, соревнованиях, выставках и т.п.	Победитель (1, 2, 3 место) Участие	Сертификат участия, диплом, грамота, приказ	2 балла 1 балл
		4.4. Наличие размещаемых на официальном сайте ДОУ, на странице социальной сети материалов воспитательно-образовательной работы с детьми	Авторские публикации и по профилю работы	Фото и видеоматериалы, результаты контроля	2 балла
		4.5. Распространение педагогического опыта: подготовка и проведение открытых занятий, творческих отчетов, мастер-классов, презентаций опыта	За каждое методическое и грамотно проведенное мероприятие	Материалы мероприятий (конспекты, презентации, отчеты), результаты контроля	2 балла
5.	Особый вклад в развитие организации	5.1. Участие в мероприятиях, повышающих имидж и авторитет организации	Фактическое участие	Материалы мероприятий (презентации, отчеты)	2 балл
6.	Работа, не входящая в круг основных	6.1. Участие в мероприятиях, не связанных с	изготовление костюма для своей	Фото и видеоматериалы	2 балла

обязанностей работников	функциональными обязанностями	роли (за каждый костюм) исполненные роли (за каждую роль)		2 балла
	6.2. Эффективное участие педагога в составе различных комиссий, творческих группах	Уровень ДОУ Городской уровень	Приказ о создании комиссии	2 балла 3 балла
	6.3. За особую интенсивность труда педагогам, дополнительная нагрузка	2 недели 4 недели	Приказ, согласие сотрудника	3 балл 5 баллов

Критерии оценки показателей эффективности деятельности музыкального руководителя МБДОУ г. Астрахани «Детский сад № 84»

№ п/п	Показатели результативности деятельности педагога	Критерии	Измерители	Основания предоставления стимулирующей выплаты	Кол-во баллов
1.	Обеспечение доступности качественного образования	1.1 Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях, выставках и т.п.	Победитель (1, 2, 3 место) Участие	наличие сертификатов, дипломов	2 балла 1 балл
		1.1. Участие в совершенствовании материально-технической среды и оформлении ДОУ	Фактическое участие	стендовый доклад, размещение информации	2 балла
		1.2 Музыкальное сопровождение различных видов деятельности при организации режимных моментов	Фактическое участие	Отчет о проделанной работе (презентации, фото, видеоматериалы), результаты контроля	2 балла
		1.3 Курирование музыкальных уголков в группах	Фактическое участие	Отчет о проделанной работе (презентации, фото, видеоматериалы), результаты контроля	3 балла
		1.4. Реализация парциальной образовательной	100% воспитанников,	Отчет о проделанной работе	2 балла

		программы в рамках кружковой работы	посещающих кружки	(презентации, фото, видеоматериалы), результаты контроля	
2.	Организация работы с родителями	2.1. Обеспечение активности детей и родителей в учебном и воспитательном процессе	Охват не менее 70% детей и 50% родителей	Отчет о проделанной работе (презентации, фото, видеоматериалы), результаты контроля	3 балла
		2.2. Применение нетрадиционных форм работы с родителями, привлечение родителей к проведению музыкальных мероприятий	Фактическое участие родителей, охват родителей не менее 50%	Отчет о проделанной работе (презентации, фото, видеоматериалы), результаты контроля	3 балла
		2.3. Размещение материалов для родителей в группах (в уголке 1 раз в месяц, наличие фотоматериалов)	Фактическое участие	стендовый доклад, размещение информации	2 балла
3.	Повышение педагогического образования и мастерства	3.1. Наличие размещаемых на официальном сайте ДООУ, на странице социальной сети материалов воспитательно-образовательной работы с детьми	Авторские публикации по профилю работы	Фото и видеоматериалы, результаты контроля	2 балла
		3.2. Распространение педагогического опыта: подготовка и проведение открытых занятий, творческих отчетов, мастер-классов, презентаций опыта	За каждое методически грамотно проведенное мероприятие	Материалы мероприятий (конспекты, презентации, отчеты), результаты контроля	2 балла
		3.3. Наличие планов по самообразованию, ежемесячное их пополнение	Своевременная отчетность (ежемесячно)	Планы по самообразованию, отчеты, фото и видеоматериалы	1 балл
		3.4. Использование современных ИКТ, наглядности и ТСО, выполнение обязанностей ответственного за интерактивное и	Фактическое использование	Отчет о проделанной работе (презентации, фото, видеоматериалы)	3 балла

		компьютерное оборудование для образовательного процесса		лы), результаты контроля	
		3.5. Участие педагогов в конкурсах, соревнованиях, выставках и т.п.	Победитель (1, 2, 3 место) Участие	Сертификат участия, диплом, грамота, приказ	2 балла 1 балл
4.	Особый вклад в развитие организации	4.1. Участие в мероприятиях, повышающих имидж и авторитет организации	Фактическое участие	Материалы мероприятий (презентации, отчеты)	1 балл
5.	Работа, не входящая в круг основных обязанностей работников	5.1. Эффективное участие педагога в составе различных комиссий, творческих группах	Уровень ДОУ Городской уровень	Приказ о создании комиссии	2 балла 3 балла

**Критерии оценки показателей эффективности деятельности старшего воспитателя
МБДОУ г. Астрахани «Детский сад № 84»**

№ п/п	Показатели результативности и деятельности педагога	Критерии	Измерители	Основания предоставления стимулирующей выплаты	Кол-во баллов
1.	Образовательная компетенция	1.1 Качественный уровень организации и контроля воспитательно-образовательного процесса	100% соответствия графику контроля	Справки по результатам контроля	2 балла
		1.2 Реализация месячного плана деятельности МБДОУ в полном объеме	100% выполнение мероприятий, согласно Годового плана	Отчет о проделанной работе (презентации, фото, видеоматериалы), результаты контроля	2 балла
2.	Методическая компетенция	2.1. Своевременность и достоверность отчетов для мониторинга деятельности ДОУ, качественное ведение документации	Фактическое предоставление отчетов	Подтверждающие документы	2 балла
		2.2. Методическое обеспечение воспитательно-образовательного процесса	Фактическое обеспечение	Предоставление методических материалов	1 балл
		2.3. Участие в совершенствовании материально-технической среды и	Фактическое участие	стендовый доклад, размещение информации	2 балла

		оформлении ДОУ			
3.	Повышение педагогического образования и мастерства	3.1. Распространение педагогического опыта: подготовка и проведение открытых занятий, творческих отчетов, мастер-классов, презентаций опыта	За каждое методически грамотно проведенное мероприятие	Материалы мероприятий (конспекты, презентации, отчеты), результаты контроля	2 балла
		3.2. Обеспечение методической и организационной помощи педагогам в подготовке к семинарам, конференциям, профессиональным конкурсам	Фактическая помощь	Предоставление методических материалов	2 балла
		3.3. Подготовка и проведение методических семинаров, педсоветов, консультаций, участие в МО и др.	Фактическое проведение	Отчет о проделанной работе (протоколов, консультаций, материалов, презентации и т.д.)	2 балла
		3.4. Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях, выставках и т.п. (при наличии сертификатов, дипломов)	Победитель (1, 2, 3 место) Участие	наличие сертификатов, дипломов	2 балла 1 балл
4.	Организация работы с родителями	4.1. Организация и проведение общего родительского собрания	Фактическое проведение	Отчет о проделанной работе(протокол, материалы)	2 балла
		4.2. Реализация мероприятий, обеспечивающих активное сотрудничество с родителями (законными представителями)	фактическое участие родителей в совместных мероприятиях ДОУ, выставках, субботниках (охват родителей не менее 50%)	Отчет о проделанной работе (презентации, фото, видеоматериалы)	2 балла
5.	Особый вклад в развитие организации	5.1. Организация и проведение мероприятий, повышающих имидж и авторитет организации (акции, Дни открытых дверей, опросы и т.д.)	Фактическое проведение	Отчет о проделанной работе (презентации, фото, видеоматериалы)	2 балла

		5.2. Предоставление информации для сайта ДОУ	Фактическое участие	Отчет о проделанной работе (фото, видеоматериалы)	2 балла
6.	Работа, не входящая в круг основных обязанностей работников	6.1. Эффективное участие в составе различных комиссий, творческих группах	Уровень ДОУ Городской уровень	Приказ о создании комиссии	2 балла 3 балла
		6.3. Взаимодействие с организациями			2 балл
		6.4. Выполнение работ сверх должностных инструкций	Оператор АИС «РОС», «Электронный детский сад»		3 балла

3. Процедура оценки качества и эффективности работы.

3.1. Стимулирующие выплаты по результатам труда и высокое качество работы сотрудникам учреждения устанавливаются ежемесячно.

3.2. Для определения соответствия деятельности педагогического работника критериям применяется методика оценки качества образования и результатов труда.

3.3. Методика оценки качества образования предполагает сбор и обработку информации по блокам – деятельности работника и занесение её в «Лист оценки эффективности профессиональной деятельности» (далее - Лист оценки). Лист оценки содержит основные критерии эффективности профессиональной деятельности работника, показателя оценки качества в баллах. Проставление баллов по результатам прошедшего периода каждого месяца.

3.4. Источниками информации о деятельности педагога является: - мониторинг удовлетворённости качеством образовательных услуг; - приказы, грамоты, публикаций и др. документы, подтверждающие результативность деятельности.

3.5. На основании имеющейся информации работник заполняет Лист оценки. Старший воспитатель согласовывает Лист оценки и передаёт его для рассмотрения в комиссию по распределению стимулирующей части ФОТ (далее - комиссия).

3.6. Комиссия избирается на собрании трудового коллектива и состоит из 5 человек от трудового коллектива и представителей ПК.

3.7. Комиссия рассматривает представленную информацию и выводит итоговый балл по каждому работнику. Суммирование баллов по блокам деятельности определяет принцип зависимости оплаты труда педагогов от оценки качества. Размер части стимулирующего фонда, направленный на поощрение педагогических работников, делённый на сумму всех итоговых баллов, определяет размер стоимости одного балла.

4. Порядок установления стимулирующих доплат и надбавок.

4.1. Бухгалтерия на основе финансово-экономических расчётов определяет часть суммы стимулирующие части ФОТ, подлежащую распределению.

4.2. Стимулирующие выплаты, доплаты и надбавки устанавливаются приказом руководителя по учреждению на основании решения (протокола) комиссии.

4.3. Снятие стимулирующих выплат, доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия надбавки;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- отказ работника от выполнения работы, за которую были определены доплаты;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определённые при установлении доплат.

Или, если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определённое при установлении работы. А также наличие критериев, уменьшающих выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудникам МБДОУ

4.4. Основания для лишения или уменьшения выплат.

4.4.1. За нарушение или неисполнение своих обязанностей работникам стимулирующие выплаты могут быть уменьшены или отменены полностью в следующих случаях:

- нарушение правил трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы родителей на педагогов (на низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики;
- детский травматизм по вине работника;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятий внутри МБДОУ и на других уровнях;
- отсутствие результатов в работе с семьями (наличие задолженностей по родительской оплате, отсутствие взаимопонимания и взаимопомощи, конфликтные ситуации).

4.4.2. Все случаи рассматриваются руководителем и Комиссией на основании Положения о социальных выплатах стимулирующей части фонда оплаты труда в индивидуальном порядке в каждом случае.

4.4.3. При несвоевременном уходе работника с рабочего места, опоздания на работу, работник лишается 50% от общей суммы стимулирующих выплат.

Приложение 4
к Положению о системе
оплаты труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения г.Астрахани
«Детский сад № 84»

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Астрахани «Детский сад № 84»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение регулирует порядок премирования работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад г. Астрахани № 84» (далее - Учреждение)

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. Премирование работников Учреждения осуществляется в целях стимулирования их трудовой деятельности для выполнения задач, стоящих перед Учреждением.

2. Порядок премирования

2.1. Премии выплачиваются работникам, состоящим с Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о выплате премии. Премии могут выплачиваться всем сотрудникам либо персонально. Решение о выплате премии, в том числе о ее увеличении либо уменьшении, принимается руководителем учреждения и оформляется приказом руководителя учреждения.

2.2. Руководителям организаций может быть выплачена премия на основании распорядительного акта органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организаций, в пределах фонда оплаты труда организаций.

2.3. Настоящее Положение устанавливает следующие виды премий:

- по результатам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) от 5000 тыс. до 300 % от должностного оклада;

- по случаю государственных праздников, профессиональных праздников, памятных и знаменательных дат Российской Федерации - от 5000 тыс. до 300 % от должностного оклада;

- за выполнение особо важного и сложного задания - до 300 % от должностного оклада;

- по случаю юбилейных дат сотрудников (от 50 лет) – до 300 % от должностного оклада;

- за участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства -300 % от должностного оклада;

- за получение грамот и наград вышестоящих организаций - 300 % от должностного оклада.

2.4. Невыполнение или ненадлежащее выполнение сотрудниками своих должностных обязанностей, нарушение правил трудового распорядка служат основанием для лишения премии.

2.5. Размер премии определяется в фиксированной сумме в рублях, в процентах от должностного оклада.

2.6. Премирование сотрудников осуществляется с учетом:

- своевременности и качества исполнения сотрудниками особо важных и сложных заданий;
- оперативности и профессионализма в решении вопросов, связанных с выполнением особо важных и сложных заданий;
- самостоятельности и творческого подхода, проявленных при выполнении особо важных и сложных заданий;
- внесения сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности Учреждения.

2.7. Единовременные (разовые) премии не выплачиваются:

- сотрудникам, уволенным в текущем году с предоставлением при увольнении отпуска, оканчивающегося в следующем календарном году, за календарный год, в котором оканчивается отпуск;
- сотрудникам, находящимся в отпуске: по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.8. Педагогическим и другим работникам учреждения премии устанавливаются приказом руководителя учреждения по представлению комиссии по распределению стимулирующих выплат.

2.9. Лишение премии полностью или частично производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

3. Расчеты, источники средств премирования

3.1. Премирование производится за счет и в пределах средств фонда оплаты труда.

3.2. Все выплаты, производимые в соответствии с настоящим Положением, осуществляются в рублях путем безналичного перевода средств на зарплатные счета работников Учреждения.

4. Заключительные положения.

4.1. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся руководителем учреждения по мере необходимости.

4.2. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4.3. Настоящее Положение действует до его замены новым.

Приложение 5
к Положению о системе
оплаты труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения г. Астрахани
«Детский сад № 84»

ПОЛОЖЕНИЕ

об оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Астрахани «Детский сад № 84»

1. Общие положения

1.1. Положение об оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Астрахани «Детский сад № 84» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», согласно Уставу МБДОУ г. Астрахани «Детский сад № 84», Коллективному договору МБДОУ г. Астрахани «Детский сад № 84», Положению о системе оплаты труда и определяет условия, размер и порядок выплаты материальной помощи работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Астрахани «Детский сад № 84» (далее – Учреждение).

1.2. Действие Положения распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.3. Под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.4. Материальная помощь выплачивается в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

1.5. Материальная помощь является выплатой социального характера, производится с целью социальной поддержки работников Учреждения и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

2. Основания и размеры материальной помощи

2.1 Материальная помощь выплачивается на основании заявления работников или ходатайства профсоюзного комитета, по приказу заведующего при наличии финансовых средств в Учреждении в сумме, не превышающей должностной оклад работника в следующих случаях:

- лечение детей в специализированных медицинских и оздоровительных учреждениях, подтвержденное соответствующими документами - от 2500 рублей, не чаще 1 раза в год);

- смерть работника, смерть близких родственников - от 2500 руб.;

- наступление критических обстоятельств (пожар, затопление и т.д.) - от 2500 руб.;

- тяжелое заболевание, затраты на лечение - от 2500 рублей;

- в связи с тяжелым материальным положением (не чаще одного раза в год) – от 2 500 рублей;

- родителям первоклассников – от 1000 рублей.

2.2.Руководителю материальная помощь оказывается в размере не менее двух должностных окладов в текущем году по ходатайству первичной профсоюзной организации:

- в связи с тяжелой болезнью, подтвержденной соответствующими документами;

- в связи со смертью близких родственников при представлении копии свидетельства о смерти;

- в связи с ежегодным отпуском (одной из частей отпуска), предоставляемым в соответствии с графиком отпусков;

- в связи с рождением ребенка (усыновлением) одному из родителей, работающему в данной организации, при предъявлении копии свидетельства о рождении.

Материальная помощь руководителю оказывается на основании распорядительного акта управления образования администрации муниципального образования «Город Астрахань» в пределах фонда оплаты Учреждения, утвержденного на очередной финансовый год.

3. Порядок оказания материальной помощи

3.1. Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику единовременной материальной помощи является заявление работника на имя руководителя Учреждения с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение или ходатайство профсоюзного комитета Учреждения.

3.2. В связи со смертью самого работника Учреждения материальная помощь выплачивается родственникам умершего работника (супругу(е), детям или родителям) по их заявлению при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т. д.).

3.3 Решение об оказании материальной помощи принимается руководителем Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

3.4.Оказание материальной помощи работнику оформляется приказом руководителя Учреждения.

4.Заключительные положения

4.4 Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения руководителем Учреждения.

4.5 Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения.

4.6.После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

Приложение 6
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
г.Астрахани
«Детский сад № 84»

Положение

о работе комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
г.Астрахани «Детский сад № 84»

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением определяется порядок деятельности комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – комиссия) работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Астрахани «Детский сад № 84» (далее - учреждение).

1.2. Члены комиссии руководствуются данным Положением

1.3. Члены комиссии имеют право:

- вносить предложения по улучшению стимулирования оплаты труда на рассмотрение общего собрания работников, администрации учреждения,
- запрашивать дополнительную информацию в пределах своих компетенций.

2. Основные задачи и полномочия комиссии

2.1 Основной целью деятельности Комиссии является осуществление дифференцированного подхода к установлению стимулирующих выплат, премий и материальной помощи работникам учреждения (далее – выплаты).

2.2. Основными задачами комиссии являются:

2.2.1. Разработка Положения о стимулирующих выплатах работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Астрахани «Детский сад № 84».

2.2.2. Оценка результатов деятельности работников.

2.2.3. Подготовка локального акта (протокола заседания Комиссии) о назначении выплат.

2.3. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно.

2.4. Комиссия создается в количестве не менее 5 человек сроком на три года. В состав Комиссии входят председатель профсоюзной организации, старший воспитатель, воспитатели учреждения.

2.5. Комиссию возглавляет председатель, избираемый на первом заседании Комиссии открытым голосованием из числа членов комиссии простым большинством голосов от числа присутствующих на заседании членов комиссии. Председатель назначает секретаря Комиссии.

2.6. Решения о назначении работникам выплат принимаются Комиссией один раз в месяц, в срок не позднее 5 дней до начала осуществления выплат.

2.7. Выплаты устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить качество работы.

2.8. Деятельность Комиссии при установлении выплат осуществляется в следующей последовательности:

- организация оценочных процедур для дополнительного стимулирования работников в соответствии с периодичностью постоянных и единовременных выплат;

- внесение предложений по выплатам конкретным работникам.

2.9. Расширенные заседания Комиссии:

2.9.1. Заседания Комиссии носят, как правило, открытый характер.

2.9.2. Для обсуждения вопросов повестки дня могут быть приглашены лица, не являющиеся членами комиссии. Предложения по приглашению таких лиц готовятся заранее. Об участии в заседании Комиссии лиц, не являющихся её членами, сообщается всем членам комиссии.

3. Делопроизводство комиссии

3.1. Заседание Комиссии оформляются протоколами.

3.2. Для организации и координации текущей деятельности комиссии из числа её членов избирается секретарь. Основными обязанностями секретаря Комиссии являются:

- оказание содействия председателю Комиссии в исполнении им его функций, в том числе в установлении повестки дня, даты и времени проведения заседания;

- решение всех организационных вопросов, связанных с подготовкой и проведением заседаний комиссии;

- обеспечение надлежащего уведомления членов Комиссии о дате, времени и месте заседаний, повестке дня;

- обеспечение надлежащего соблюдения процедуры проведения заседания;

- ведение и оформление протокола заседаний Комиссии;

- доведение решений комиссии до всех участников образовательного процесса;

- организация контроля исполнения решений Комиссии, информирование председателя комиссии о ходе исполнения решений Комиссии;

- ведение учета и обеспечение хранения документации Комиссии, протоколов заседаний.

3.3. По итогам заседания в протоколе комиссии составляется таблица:

№	Фамилия, Имя, Отчество педагога	Количество баллов по критериям				Сумма баллов	Стоимость одного балла	Всего сумма
		К.1	К.2	К.3.	К.4			
1								
2								
3								
4								
5								
	Всего баллов :							

3.4. Протокол заседания оформляется в 2-х -дневный срок.

3.5. Хранение подлинников протокола заседания:

Протоколы заседаний Комиссии хранятся в учреждении. Они доступны для ознакомления всем участникам образовательного процесса в данном учреждении за исключением случаев, когда содержащаяся в них информация носит конфиденциальный характер. Решение об ограничении разглашения информации принимает Комиссия.

Приложение 7

к Положению о системе оплаты труда
 работников Муниципального бюджетного
 дошкольного образовательного учреждения
 г.Астрахани «Детский сад № 84»

**РАЗМЕР
 КОЭФФИЦИЕНТА, УЧИТЫВАЮЩЕГО МАСШТАБ УПРАВЛЕНИЯ
 РУКОВОДИТЕЛЕЙ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
 ОРГАНИЗАЦИЙ
 ГОРОДА АСТРАХАНИ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ПРОГРАММЫ ДОШКОЛЬНОГО
 ОБРАЗОВАНИЯ**

№ п/п	Количество баллов	Размер коэффициента, учитывающего масштаб управления руководителями дошкольных образовательных организаций
1	до 5	1,1
1	от 6 до 10	1,2
3	от 11 до 15	1,3
4	от 16 до 20	1,4
5	от 21 до 25	1,5
6	от 26 до 30	1,6
7	от 31 до 35	1,7
8	от 36 до 40	1,8
9	от 41 до 45	1,9
10	от 46 до 50	2,0
11	от 51 до 60	2,1
12	от 61 до 65	2,2
13	от 66 до 70	2,3
14	от 71 до 75	2,4
15	от 76 до 80	2,5
16	от 81 до 85	2,6
17	от 86 до 90	2,7
18	от 91 до 95	2,8
19	свыше 96	2,9

<*> - общее количество баллов по объемным показателям, характеризующим масштаб управления образовательными организациями, определяемых в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

Приложение 8
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
г.Астрахани «Детский сад № 84»

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ,
ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ МАСШТАБ УПРАВЛЕНИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ГОРОДА АСТРАХАНИ**

N п/п	Объемные показатели, характеризующие масштаб управления	Баллы	Источник информации
1	Количество обучающихся в общеобразовательных организациях (чел.):		статистический отчет ф. ОО-1
	до 100;	5	
	от 101 до 250;	10	
	от 251 до 500;	15	
	от 501 до 750;	20	
	от 751 до 1000;	25	
	от 1001 до 1500;	30	
	от 1501 до 2000;	35	
	от 2001 до 2500;	55	
	от 2501 и выше.	80	
2	Количество обучающихся в дошкольных образовательных организациях (чел.):		статистический отчет ф. 85- К
	до 50;	5	
	от 51 до 100;	10	
	от 101 до 200;	15	
	от 201 до 300;	20	
	от 301 до 400;	25	
	от 401 до 500;	30	
	от 501 до 600;	35	
	от 601 и выше.	40	
3	Количество обучающихся в образовательных организациях дополнительного образования детей (чел.)		статистический отчет ф. 1- ДО
	до 200	5	
	от 201 до 250	10	
	от 251 до 500	15	
	от 501 до 750	20	
	от 751 до 1000	25	
	от 1001 до 1500	30	
	от 1501 до 2000	35	

	от 2001 до 2500	55	
	от 2501 и выше	80	
4	Наличие при общеобразовательной организации структурного (обособленного) подразделения, реализующего программы дошкольного образования, дополнительного образования детей при наличии:		Информация образовательной организации, статистические отчеты: ф. ОО-1, ф. 85-К, ф. 1-ДО, ф. 1-ДОП
	- одного структурного (обособленного) подразделения;	65	
	- двух и более структурных (обособленных) подразделений.	90	
5	Наличие при дошкольной образовательной организации структурного (обособленного) подразделения, реализующего программы дошкольного образования при наличии:		Информация образовательной организации, статистический отчет ф. 85-К
	- одного структурного (обособленного) подразделения;	35	
	- двух и более структурных (обособленных) подразделений.	70	
6	Наличие стадионов на балансе образовательной организации, реализующей программы дополнительного образования детей, не по месту регистрации образовательной организации:		Информация образовательной организации
	- при наличии 1 стадиона;	35	
	- при наличии 2 стадионов и более.	70	
7	Наличие собственной котельной	60	Информация образовательной организации
8	Наличие на балансе организации физкультурно-оздоровительного комплекса (ФОК)	35	Информация образовательной организации
9	Наличие на балансе организации, реализующей программы дополнительного образования детей, более чем одного здания и сооружения	20	Информация образовательной организации, статистический отчет: ф. 1-ДО

10	Отсутствие на балансе организации, реализующей программы дополнительного образования детей, зданий и сооружений	-20	Информация образовательной организации, статистический отчет: ф. 1-ДО

Приложение 9
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
г.Астрахани «Детский сад № 84»»

**РАЗМЕРЫ ПРОЦЕНТОВ К ОКЛАДАМ
(ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ) ДЛЯ РАСЧЕТА ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ
ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РУКОВОДИТЕЛЮ**

№ п/п	Размеры поступлений от платных услуг за отчетный финансовый год (рублей)	Процент к окладу (должностному окладу)
1	от 50000,00 до 99999,00	2
2	от 100000,00 до 199999,00	4
3	от 200000,00 до 399999,00	8
4	от 400000,00 до 599999,00	12
5	от 600000,00 до 799999,00	16
6	от 800000,00 до 999999,00	20
7	от 1000000,00 до 1499999,00	24
8	от 1500000,00 до 1999999,00	28
9	от 2000000,00 до 2499999,00	32
10	от 2500000,00 до 2999999,00	36
11	от 3000000,00 до 3499999,00	40
12	от 3500000,00 до 3999999,00	44
13	от 4000000,00 до 4499999,00	48
14	от 4500000,00 до 4999999,00	52
15	от 5000000,00 до 5499999,00	56
16	от 5500000,00 и выше	60

Приложение 10

к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г.Астрахани «Детский сад № 84»»

Положение об установлении персонального повышающего и понижающего коэффициента работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Астрахани «Детский сад № 84»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении персонального повышающего коэффициента работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения г. Астрахани «Детский сад № 84» (далее — Положение) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения и определяет основания и порядок установления персонального повышающего и понижающего коэффициента для работников учреждения.

1.2. Персональный повышающий коэффициент работника характеризует положение работника в общем рейтинге конкретной категории работников и определяет степень в реализации уставных задач учреждения.

1.3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом следующих критериев: уровня профессиональной подготовки работников;

сложности, важности выполняемой работы;

степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

уникальности и заинтересованности в данном работнике для реализации уставных задач учреждения.

1.4. Размер персонального повышающего и понижающего коэффициента определяется с учетом показателей к критериям, по каждой категории работников.

1.5. Решение о выведении персональных повышающих и понижающих коэффициентов принимается заведующим учреждения в отношении конкретного работника.

1.6. Персональный повышающий коэффициент устанавливается как на год, так и ежемесячно, в зависимости от выполнения конкретной задачи. Выплаты по персональным повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладом), осуществляются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

2. Персональный повышающий коэффициент заведующему хозяйством, заведующему складом.

2.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента для заведующего хозяйством, заведующего складом – 1,5.

2.2. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Сложность, важность выполняемой работы	0,1-0,3	Рациональное расходование и ответственное хранение материальных ценностей и финансовых средств
	0,1-0,3	Снижение уровня материальных потерь учреждением
	0,3- 0,5	Работа по проведению анализа и оценке результатов деятельности, разработке и реализации мероприятий по повышению эффективности использования бюджетных и внебюджетных средств
	0,2-0,3	Систематический обмен информацией по вопросам, входящим в компетенцию, с сотрудниками учреждения
	0,3-0,5	Соблюдение требований ФГОС к оснащению и оборудованию помещений учреждения

	0,3-0,5	Регулярное и качественное проведение инструктажей и обучения по ПБ и АТЗ
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,1-0,5	Своевременное составление отчетности и ведение документации по закрепленному участку работы
	0,2-0,5	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленное время
	0,2-0,3	Инвентарный учет закрепленного имущества и иных материальных ценностей, своевременная инвентаризация

3. Персональный повышающий коэффициент старшему воспитателю

3.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента для старшего воспитателя – 1,5.

3.2. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Сложность, важность выполняемой работы	0,5-0,99	Разработка программ, положений, подготовка
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,3-0,5	применение в работе современных форм и методов организации педагогического труда
	0,5-0,9	Соответствие воспитательнообразовательной работы педагогов с требованиями ФГОС (мониторинг за определенный период)
	0,9-1	Обобщение старшим воспитателем опыта работы и представление его на различных уровнях; участие в методических объединениях района; выступления, мастер-классы в рамках конференций, "круглых столов", семинаров, педагогических чтений, интернет конференции
	0,2-0,5	ярко выраженная динамика позитивных достижений воспитанников
	0,2-0,5	организация и контроль инновационной и экспериментальной работы в учреждении
	0,5-0,8	Обеспечение стабильной посещаемости детей, мотивирование воспитателей на использование в образовательном процессе современных здоровьесберегающих технологий и организацию взаимодействия с родителями по воспитанию здорового образа жизни в семье.

4. Персональный повышающий коэффициент воспитателю

4.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента для воспитателя – 1,5.

4.2. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
	0,2-0,5	ярко выраженная динамика позитивных достижений

Сложность, важность выполняемой работы		воспитанников
	0,5-0,9	подготовка участников конкурсов муниципального, регионального и всероссийского уровня
	0,2-0,5	отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей
	0,5-0,9	применение в работе современных форм и методов организации педагогического труда
	0,2-0,5	проявление творческих идей в области педагогической деятельности
	0,2-0,5	применение в работе здоровьесберегающих технологий
	0,3-0,6	использование проектных методов работы с группой
	0,2-0,5	отсутствие случаев травм воспитанников во время занятий, прогулок, оздоровительных мероприятий
	0,5-0,9	Организация работы с родителями по своевременному внесению родительской платы. Отсутствие задолженностей. Выполнение детодней (100% - от списочного состава детей)

5. Персональный повышающий коэффициент делопроизводителю,

5.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – до 1,5.

5.2. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Сложность, важность выполняемой работы	0,1-0,3	качественное ведение личных дел, личных карточек сотрудников образовательной организации
	0,1-0,3	ведение и своевременное заполнение трудовых книжек сотрудников
	0,3-0,5	обеспечение сохранности документов, поступающих в архив
	0,2-0,3	отсутствие жалоб на работу со стороны участников образовательных отношений
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,1-0,5	качественное ведение документации
	0,2-0,5	отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки
	0,2-0,3	своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности и сдачи в архив

6. Повышающий коэффициент сторожу

6.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – до 1,5.

6.2. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Сложность, важность выполняемой	0,2-0,5	отсутствие обоснованных жалоб на работу

работы		
	0,2-0,5	отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности
	0,3-0,8	отсутствие случаев кражи по вине сторожа
	0,3-0,5	отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима
	0,1-0,3	сохранность инвентаря
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,3 -0,5	отсутствие замечаний на несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей
	0,5-0,7	отсутствие замечаний на несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка
	0,5-0,99	высокий уровень исполнительской дисциплины

7. Персональный повышающий коэффициент повару

7.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – до 1,5.

7.2. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Качество выполняемых работ	0,5-0,8	Качественная подготовка пищи для воспитанников в соответствии с меню и требованиям по приготовлению пищи
	0,5-0,8	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН
	0,2-0,5	Отсутствие обоснованных жалоб по вопросам приготовления пищи
	0,1-0,3	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение должностных обязанностей
	0,5-0,8	Строгое выполнения поварами закладки по меню - требованию и сроков приготовления пищи
	0,2-0,5	Соблюдение ТБ при выполнении работы

8. Повышающий коэффициент «подсобный рабочий по кухне, младший воспитатель, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений»

8.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – до 1,5.

8.2. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Качество выполняемых работ	0,5-0,89	Качественное проведение мойки посуды, пола, чистота групповых ячеек, моечных, столовой и т.д, сохранность и чистота постельного белья, полотенец, скатертей в учреждении
	0,1-0,3	Качественное проведение генеральной уборки
	0,5-0,89	Отсутствие жалоб по вопросам санитарногигиенических требований

	0,2-0,5	Соблюдение ТБ при выполнении работы
	0,5-0,7	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений
	0,5-0,99	Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году или иным мероприятиям

9. Повышающий коэффициент по должности: музыкальный руководитель

9.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – до 1,5.

9.2. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициент

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Качество выполняемых работ	0,5-0,99	Подготовка детей к конкурсам, фестивалям, соревнованиям (наличие дипломов, грамот – всероссийские, областные, городские)
	0,2-0,5	Наличие дипломов за участие
	0,5-0,8	Высокая организация работы с родителями по привлечению к проведению совместных мероприятий, организации воспитательного процесса (развлечения, досуги, конкурсы)
	0,5-0,8	Личный вклад в повышение качества образования. Проведение открытых мероприятий (конкурсов, выставок, открытых занятий, и др.)
	0,3-0,7	Выступление на педсоветах, семинарах, круглых столах. Выступление на методических объединениях, конференциях города, показ открытых мероприятий.

10. Повышающий коэффициент по должности старшая медицинская сестра (медицинская сестра).

10.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – до 1,5. 1

0.2. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Качество выполняемых работ	0,5-0,99	Отсутствие замечаний администрации на санитарно-гигиеническое состояние учреждения
	0,2-0,5	Отсутствие замечаний по ведению журнала готовой бракеражной продукции
	0,5-0,8	Своевременная подготовка меню требований, ежедневного меню с учетом технологических карт готовых блюд
	0,5-0,8	Внедрение принципа рационального и разнообразного питания в учреждения с учетом физиологических особенностей детей.
	0,3-0,7	Осуществление контроля за лицами, не прошедшими вовремя периодический медицинский осмотр.
	0,8-1	Активное участие в подготовке учреждения к новому учебному году

11. Повышающий коэффициент по должности экономист, инженер.

11.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – до 1,5.

11.2. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Качество выполняемых работ	0,5-0,99	Отсутствие остатков неисполненных лимитов бюджетных обязательств по бюджетной смете за отчетный период
	0,2-0,5	Своевременное и качественное предоставление отчетности, соблюдение необходимых требований к составлению отчетности, сроков сдачи, ведение вверенной документации
	0,5-0,8	Наличие предложений, методик по повышению эффективного использования бюджетных средств, повышению заработной платы
	0,5-0,8	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, РСП, руководителя

12. Порядок установления понижающих коэффициентов в соответствии с Уставом учреждения, Коллективным договором, на основании докладных записок в адрес администрации учреждения, а также по решению комиссии по распределению стимулирующего фонда устанавливаются понижающие коэффициенты, либо приказ о снятии установленного коэффициента за:

- конфликтное, бестактное отношение к коллегам, родителям, нарушение трудовой дисциплины – от 0,2 до 1
- за нарушение трудовой дисциплины, норм СанПиНа от 0,5 до 0,99.

