

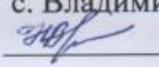
РАССМОТРЕНО

на собрании общего трудового коллектива МБДОУ «ЦРР – детского сада «Светлячок» с. Владимиро-Александровское протокол от 29.06.2020г. № 2

УТВЕРЖДЕНО

Приказом МБДОУ «ЦРР – детского сада «Светлячок» с. Владимиро-Александровское от 29.06.2020г. № 35-ОТ

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «ЦРР – детского сада «Светлячок»
с. Владимиро-Александровское
 Н.А. Водяная

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детского сада «Светлячок» с. Владимиро-Александровское Партизанского муниципального района

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детского сада «Светлячок» с. Владимиро-Александровское Партизанского муниципального района (далее – Положение, работников учреждения, Учреждение) разработано в соответствии с постановлением администрации Партизанского муниципального района от 26.06.2013 № 582 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Партизанского муниципального района» и в соответствии с постановлением администрации Партизанского муниципального района от 25.06.2020г. № 719 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казённых общеобразовательных учреждений, муниципальных бюджетных учреждений дошкольного образования, муниципального казённого образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детский

оздоровительно-образовательный центр «Юность» и муниципального казённого учреждения «Управление образования» Партизанского муниципального района (за исключением руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения) – главного распорядителя средств бюджета Партизанского муниципального района) и приказом департамента образования и науки Приморского края от 10.12.2019 № 23а-1710 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных министерству образования Приморского края» (в редакции от 10.12.2019 № 23а-1716) (далее - Приказ).

1.2. Настоящее Положение регулирует:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждения;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работников учреждения зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в

соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.8. Размеры окладов работников учреждения, устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законодательством Приморского края и муниципальными правовыми актами Партизанского муниципального района.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.9. Заработная плата в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации за первую половину отработанного месяца выплачивается 25 числа текущего месяца, заработная плата за вторую половину отработанного месяца выплачивается 10 числа следующего месяца за отработанным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

1.10. Положение об оплате труда принимается на общем собрании работников учреждения и утверждается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения выборного органа, первичной профсоюзной организации.

1.11. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников учреждения, совершенствование систем оплаты рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в Учреждении (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда Учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда:

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя

оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Партизанского муниципального района, утвержденного постановлением администрации Партизанского муниципального района от 26.06.2013 № 582 (далее - виды компенсационных выплат);
- перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях Партизанского муниципального района, утвержденного постановлением администрации Партизанского муниципального района от 26.06.2013 № 582 (далее - виды стимулирующих выплат);
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения соответствующего представительного органа.

2.1.3. Учреждение в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяет:

- размеры окладов, ставок заработной платы (кроме педагогических работников);
- размеры повышающих коэффициентов;
- размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов работников учреждения (кроме педагогических работников) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – оклады по ПКГ), утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к

профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложение № 1).

2.2.1. Условия оплаты труда работников учреждения, в том числе установленные им оклад, ставка заработной платы, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждения.

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов (Приложение № 1).

2.3.1. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяются следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за специфику работы в учреждении.

2.3.1.1. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию (согласно Приказу):

- первую - 0,10;

- высшую - 0,15.

2.3.1.2. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, может применяться повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях (согласно Приказу):

- за реализацию специальной (адаптированной) образовательной программы в группах компенсационного обучения - 0,15;

- за реализацию образовательной программы по индивидуальному учебному плану - 0,05.

2.3.2. В случае установления к окладам работников учреждения по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника учреждения определяется по формуле:

$R_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \sum ПК$, где:

R_{op} - размер оклада работника;

$O_{пкг}$ - оклад работника по ПКГ;

$\sum ПК$ - сумма повышающих коэффициентов.

2.3.3. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и регламентируются Положением.

2.4. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании, а

также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.5. Условия оплаты труда работников учреждения, в том числе установленные им оклад, ставка заработной платы, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждения.

2.6. Фонд оплаты труда в учреждении формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников, объема субсидии, предоставляемой учреждениям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.7. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- оклада;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

2.8. Оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы работников.

2.9. Размеры окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются на основании отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов, ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, указанным в приложении № 1 к настоящему Положению.

В случае если должности, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются по ПКГ.

Оклады пересматриваются учреждением, в случае, если они установлены в меньшем размере, чем настоящим Положением. Принятие настоящего

Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере с учетом последующей индексации.

2.10. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке внутреннего или внешнего совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

2.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения к окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных размерах с учетом повышающих коэффициентов, если иное не установлено федеральным и краевым законодательством.

2.12. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения, коллективным договором с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

III. Перечень, порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, данным Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Компенсационные выплаты работникам учреждения устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным, краевым законодательством, муниципальными правовыми актами, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Партизанского муниципального района, утверждённых администрацией Партизанского муниципального района.

3.2. Работникам учреждения в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях Партизанского

муниципального района, утверждённым администрацией Партизанского муниципального района, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

3.2.1. Выплаты к окладу, ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) совмещение профессий (должностей);

б) за расширение зоны обслуживания;

в) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

г) за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; другие выплаты работ);

д) за работы в выходные и нерабочие праздничные дни;

е) за работу в ночное время;

ж) за сверхурочную работу.

3.2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.3. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты к окладу рассчитывается исходя из установленного оклада, исчисленного пропорционально отработанному времени. Размер доплаты к ставке заработной платы рассчитывается исходя из установленной ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической учебной нагрузки педагогического работника.

Работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда, составляющая 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

На момент введения отраслевой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам учреждения, получавшим ее ранее, а также устанавливается работникам учреждения при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой выплаты. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с целью разработки и

реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

При признании рабочего места безопасным (оптимальным или допустимым) по итогам проведенной специальной оценки условий труда, указанная выплата не производится.

3.4. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

3.5. К выплатам компенсационного характера, указанным в подпункте «г» пункта 3.2.2., относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ. Указанная работа не может выполняться только педагогическими работниками с их письменного согласия.

3.6. Сверхурочная работа, оплата при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

3.7. За работу в сельской местности устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы - для работников учреждения, оплата труда которых рассчитывается исходя из ставки заработной платы), для педагогических работников - с учетом фактической учебной нагрузки.

3.8. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения осуществляются в порядке и размере,

установленными действующим законодательством в соответствии со статьей 148 ТК РФ:

районный коэффициент к заработной плате - 1,2;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи (в возрасте от 14 до 30 лет в соответствии с распоряжением Правительства от 29.11.2014 № 2403-р), прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

3.9. 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.

IV. Перечень, порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда педагогических работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с коллегиальным профсоюзным органом или иным представительным органом работников с учетом соответствующих нормативных актов Российской Федерации, рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждений (для муниципальных бюджетных учреждений).

4.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным, краевым законодательством, муниципальными правовыми актами.

4.3. В целях поощрения работников учреждения за выполняемую работу и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут устанавливаться

следующие виды стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования);
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премии по итогам работы.

4.4. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах в окладах, ставках заработной платы и не могут быть менее (таблица № 1):

Стаж работы (выслуга лет) полных лет	Размера выплаты в %
от 3 до 5 лет	3 %
от 5 до 10 лет	дополнительно по 1 % за каждый год
10 и более лет	10%

при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на соответствующие выплаты.

4.5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты с учетом следующих критериев:

- выплаты за сложность, напряженность;
- особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения;
- интенсивность труда работников выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- за реализацию авторских программ;
- за результативность работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы системы, ресурсов и средств учреждения;
- разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения (Приложение №2).

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности

работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

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

4.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ (далее - выплаты) устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

В качестве критериев назначения выплат используются индикаторы, указывающие их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников.

Не допускается установление выплат, в отношении которых не утверждены показатели эффективности деятельности работников (конкретные измеримые параметры).

Конкретный размер выплат устанавливается работнику в процентах от должностного оклада.

4.8. Премии по итогам работы (далее - премии) в учреждении могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утвержденными локальным нормативным актом учреждения.

Размер премии по итогам работы устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого

учреждением по окончании календарного года.

Премии устанавливаются в отношении работников учреждений при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательного учреждения;
- в связи с юбилейной датой и профессиональными праздниками.

Размер и порядок премирования устанавливается распорядительным актом руководителя учреждения и может рассчитываться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения премии могут быть назначены:

при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации;

при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации;

в связи с празднованием Дня воспитателя и всех дошкольных работников;

в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

4.9. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается комиссия. Состав комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

На основании протокола комиссии издается приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

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

4.11. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

V. Порядок формирования фонда оплаты труда

5.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на соответствующий календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований районного бюджета, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.2. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения, и включает в себя все должности работников настоящего учреждения.

5.3. Доля средств, предназначенных на оплату труда в учреждении, в соответствии с которым совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в учреждении, так, чтобы на установление размеров окладов, ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения (без учета части средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям в соответствии с рекомендациями Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

VI. Оказание материальной помощи работникам учреждения

6.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

6.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, с учетом мнения профсоюзного органа.

6.3. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

6.4. Для принятия работодателем решения о выплате материальной помощи работникам, руководителю учреждения предоставляется расчет планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи.

Приложение № 1

к положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детского сада «Светлячок» с. Владимиро-Александровское Партизанского муниципального района, утверждено приказом МБДОУ «ЦРР – детский сад «Светлячок» с. Владимиро – Александровское от 29.06.2020 г. №35-ОТ

Должность	оклад по ПКГ, руб.	коэффициент за квалификационную категорию			Размер оклада
		категория	коэффициент	сумма	
1	2	3	4	5	6
Размеры должностных окладов работников образования					
Педагогические работники					
1 квалификационный уровень					
Инструктор по физической культуре	10 450	соответствие	0,00	0,00	10 450,00
		первая	0,05	522,50	10 972,50
Музыкальный руководитель		высшая	0,10	1 045,00	11 495,00
3 квалификационный уровень					
Воспитатель	13 035	соответствие	0,00	0,00	13 035,00
		первая	0,05	651,75	13 686,75
		высшая	0,10	1 303,50	14 338,50
4 квалификационный уровень					
Старший воспитатель	13 860	соответствие	0,00	0,00	13 860,00
		Учитель - логопед (логопед)	первая	0,05	693,00
высшая			0,10	1 386,00	15 246,00

Должность	оклад по ПКГ, руб.	коэффициент за квалификационную категорию			Размер оклада
		категория	коэффициент	сумма	
1	2	3	4	5	6
Учебно-вспомогательный персонал					
1 квалификационный уровень					
Помощник воспитателя	7 425				7 425,00
Размер должностных окладов общепрофессиональных профессий рабочих					
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня					
1 квалификационный уровень					
Дворник	7 425				7 425,00
Кухонный рабочий					7 425,00
Кастелянша					7 425,00
Машинист по стирке белья					7 425,00
Сторож					7 425,00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий					7 425,00
Уборщик служебных помещений					7 425,00
Кладовщик					7 425,00
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня					
1 квалификационный уровень					
Повар					8 267,00
Размеры должностных окладов общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих					
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня					
1 квалификационный уровень					
Делопроизводитель	7 425				7 425,00
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня					
2 квалификационный уровень					
Заведующий хозяйством	8 800				8 800,00

к положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детского сада «Светлячок» с. Владимиро-Александровское Партизанского муниципального района, утверждено приказом МБДОУ «ЦРР – детский сад «Светлячок» с. Владимиро – Александровское от 29.06.2020 г. №35-ОТ

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЯ

№ п/п	Критерии	Показатели	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
1.	Уровень профессиональной компетентности воспитателя	Самообразование: - ведение тетрадей по самообразованию; - получение или повышение профессионального образования	0-10
		Методическая активность: - участие в работе творческих групп, педагогического совета, педагогического часа и т.д.; - участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы ДО ДОУ; - проведение открытых занятий, мастер-классов, консультаций и т.д.	0-20
		Проявление инициативы и творчества в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДОУ, ведение общественной работы, соблюдение профессиональной и корпоративной этики, участие в общественной жизни коллектива.	0-20

Оценка качества результатов воспитательно-образовательного процесса	2.1. Стабильность посещаемости детей, согласно списочного состава. 50 - 74 % 75-79% 80-100%	0-10 15 20
	2.2. Использование здоровьесберегающих технологий, рекомендованных на федеральном или региональном уровне (охрана и укрепление физического и психического здоровья воспитанников, внедрение здоровьесберегающих технологий, профилактическая работа).	0-10
	2.3. Участие в работе интернет – представительства ДООУ	0-10
	2.4. Поиск и внедрение новых эффективных форм сотрудничества с семьями воспитанников.	0-10
	2.5. Инновационная деятельность педагога: - использование ИКТ в воспитательно-образовательном процессе, создание собственных мультимедийных презентаций; - разработка и реализация педагогических проектов.	0-20
	2.6. Наличие публикаций в профессиональных изданиях, СМИ (в том числе и интернет-публикаций) по вопросам профессиональной деятельности	0-10
	2.7. Организация предметно-развивающей среды, соответствующей возрасту детей, эстетика оформления помещений	0-20
	2.8. Динамика развития воспитанников (диагностика уровня развития воспитанников), ведение мониторинга качества обучения, воспитанности и оказания поддержки детям (индивидуальная работа)	0-10
Итого:	Максимальное количество баллов	160

Стимулирующие выплаты в процентах за эффективность деятельности:

1 балл равен 1 % стимулирующих выплат.

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ, ИНСТРУКТОРА ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ,
УЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА**

№ п/п	Критерии	Показатели	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
1.	Уровень профессиональной компетентности	Самообразование: - ведение тетрадей по самообразованию; - получение или повышение профессионального образования	0-20
		Методическая активность: - участие в работе творческих групп, педагогического совета, педагогического часа и т.д.; - участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы ДОУ; - проведение открытых занятий, мастер-классов, консультаций и т.д.	0-20
		Проявление инициативы и творчества в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДОУ, ведение общественной работы, соблюдение профессиональной и корпоративной этики, участие в общественной жизни коллектива.	0-20
2.	Оценка качества результатов воспитательно-образовательного процесса	Использование здоровьесберегающих технологий, рекомендованных на федеральном или региональном уровне (охрана и укрепление физического и психического здоровья воспитанников, внедрение здоровьесберегающих технологий, профилактическая работа).	0-20
		Участие в работе интернет – представительства ДОУ	0-10
		Поиск и внедрение новых эффективных форм сотрудничества с семьями воспитанников.	0-20
		Инновационная деятельность педагога:	0-20

		- использование ИКТ в воспитательно-образовательном процессе, создание собственных мультимедийных презентаций; - разработка и реализация педагогических проектов.	
		Наличие публикаций в профессиональных изданиях, СМИ (в том числе и интернет-публикаций) по вопросам профессиональной деятельности	0-10
		Эстетика оформления закрепленных помещений	0-10
		Динамика развития воспитанников (диагностика уровня развития воспитанников), ведение мониторинга качества обучения, воспитанности и оказания поддержки детям (индивидуальная работа)	0-10
	Итого:	Максимальное количество баллов	160

Стимулирующие выплаты в процентах за эффективность деятельности:

1 балл равен 1 % стимулирующих выплат.

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ

№ п/п	Критерии	Показатели	Максимальное количество баллов
1	2	3	4
1.	Уровень профессиональной компетентности	Самообразование: - ведение тетрадей по самообразованию; - получение или повышение профессионального образования	0-20
		Высокий уровень организации методической работы по повышению проф.мастерства, аттестации и профессиональной квалификации педагогов ДОУ	0-20
		Проявление инициативы и творчества в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДОУ, ведение общественной работы, соблюдение профессиональной и корпоративной этики, участие в общественной жизни коллектива.	0-20
2.	Уровень предоставляемого содержания образования	Разработка проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности	0-20
		Участие в работе интернет – представительства ДОУ	0-10
		Инновационная деятельность: - использование ИКТ в процессе, создание собственных мультимедийных презентаций; - разработка и реализация педагогических проектов.	0-20
		Наличие публикаций в профессиональных изданиях, СМИ (в том числе и интернет-публикаций) по вопросам профессиональной деятельности	0-20

	Эстетика оформления закрепленного помещения. Доступность и качество методической информации в методическом кабинете ДОУ.	0-10
	Динамика развития воспитанников (диагностика уровня развития воспитанников), ведение мониторинга качества обучения, воспитанности и оказания поддержки педагогам	0-10
	Уровень оформления методической документации (Образовательная программа ДОУ, годовой план воспитательно-образовательной работы, программа развития ДОУ, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.)	0-10
Итого:	Максимальное количество баллов	160

Стимулирующие выплаты в процентах за эффективность деятельности:

1 балл равен 1 % стимулирующих выплат.

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО И УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА**

<p align="center">Делопроизводитель</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. За большой объем работы. 2. Своевременное и качественное исполнение своих должностных обязанностей. 3. Подготовка отчетности. 4. За работу без замечаний после проверки. 5. Высокая результативность труда (отсутствие больничных листов) 	<p align="center">За каждый показатель не более 50 баллов</p>
<p align="center">Помощник воспитателя</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников: соблюдение режима дня, санэпидрежима. 2. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания воспитанников. 3. Помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса, участие в общих мероприятиях учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.) 4. За высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины. 5. За отсутствие замечаний 6. Высокая результативность труда (отсутствие больничных листов) 	<p align="center">За каждый показатель не более 50 баллов</p>

<p align="center">Кухонный рабочий</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. За высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины. 2. За напряженность, интенсивность труда. 3. За содержание помещений кухни в соответствии с требованиями СанПин. 4. За качественное проведение генеральных уборок. 5. Отсутствие замечаний. 6. Высокая результативность труда (отсутствие больничных листов) 	<p align="center">За каждый показатель не более 50 баллов</p>
<p align="center">Машинист по стирке белья, кастелянша</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. За высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины. 2. За напряженность, интенсивность труда. 3. За содержание помещений прачечной в соответствии с требованиями СанПин. 4. За большой объем работы (смена штор, подготовка костюмов к празднику, усиленная стирка в период карантина). 5. За большой объем работы по пошиву, ремонту спецодежды, штор, костюмов, полотенец и др. 6. Высокая результативность труда (отсутствие больничных листов) 	<p align="center">За каждый показатель не более 50 баллов</p>
<p align="center">Уборщик служебных помещений</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. За высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины. 2. За большой объем работы (мытьё окон в осенне-весенний период, заклеивание окон, смена штор в помещениях, подготовка музыкального зала к утренникам, и др.) 3. За проведение генеральных уборок с вытряхиванием или стиркой ковровых изделий. 4. За содержание помещений в соответствии с требованиями СанПин. 5. Высокая результативность труда (отсутствие больничных листов) 	<p align="center">За каждый показатель не более 50 баллов</p>

<p align="center">Рабочий по обслуживанию здания</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. За высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины. 2. За напряженность, интенсивность труда. 3. За содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин. 4. За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок. 5. Высокая результативность труда (отсутствие больничных листов) 	<p align="center">За каждый показатель не более 50 баллов</p>
<p align="center">Дворник</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. За высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины. 2. За напряженность, интенсивность труда. 3. За содержание территории в соответствии с требованиями СанПин. 4. За большой объем работы. 5. Высокая результативность труда (отсутствие больничных листов) 	<p align="center">За каждый показатель не более 50 баллов</p>
<p align="center">Сторож</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. За высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины. 2. За напряженность, интенсивность труда. 3. За большой объем работы. 4. Высокая результативность труда (отсутствие больничных листов) 	<p align="center">За каждый показатель не более 60 баллов</p>
<p align="center">Повар</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Соблюдение СанПина 2. За высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины. 3. За отсутствие замечаний 4. Высокая результативность труда (отсутствие больничных листов) 5. Соблюдение технологии приготовления пищи 	<p align="center">За каждый показатель не более 50 баллов</p>

<p>Заведующий хозяйством</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий (тепловой, световой, питьевой режимы; электробезопасности и др.) 2. За высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины. 3. За отсутствие замечаний 4. Высокая результативность труда (отсутствие больничных листов) 5. Обеспечение безопасных условий труда 	<p>За каждый показатель не более 50 баллов</p>
<p>Кладовщик</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. За высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины. 2. За отсутствие замечаний 3. Высокая результативность труда (отсутствие больничных листов) 4. Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями 5. Соблюдение СанПина 	<p>За каждый показатель не более 50 баллов</p>

Стимулирующие выплаты в процентах за эффективность деятельности:
1 балл равен 1 % стимулирующих выплат.