

«Согласовано»

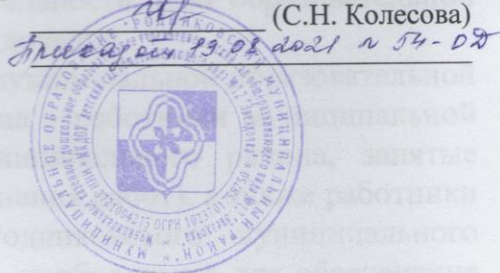
Председатель ПК

Шакирова
19.08.2021
(Е.В. Шакирова)



«Утверждаю»

Заведующий МКДОУ детский сад
общеразвивающего вида №12 «Звездочка»
(С.Н. Колесова)



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида №12 «Звездочка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников **Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида №12 «Звездочка»** (далее – Положение и образовательная организация) разработано в соответствии с постановлением Главы администрации муниципального образования «Родниковский муниципальный район» от 14.11.2008 г. № 206 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации муниципального образования «Родниковский муниципальный район».

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательной организации, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. В образовательной организации с учетом настоящего Положения, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области, муниципальными правовыми актами принимаются положения об оплате труда работников образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.

Работники образовательной организации подразделяются на основной, вспомогательный и административно-управленческий персонал.

Основной персонал муниципальной образовательной организации Родниковского муниципального района – работники муниципальной образовательной организации Родниковского муниципального района, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципальной образовательной организации Родниковского муниципального района целей деятельности этой образовательной организации, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципальной образовательной организации Родниковского муниципального района – работники муниципальной образовательной организации Родниковского муниципального района, создающие

«Согласовано»

Председатель ПК

(Е.В. Шакирова)

условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципальной образовательной организации Родниковского муниципального района целей деятельности этой образовательной организации, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципальной образовательной организации Родниковского муниципального района - работники муниципальной образовательной организации Родниковского муниципального района, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципальной образовательной организации Родниковского муниципального района, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципальной образовательной организации Родниковского муниципального района.

Фонд оплаты труда в муниципальной образовательной организации формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета, предусмотренных на оплату труда работников казенной организации, размеров субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.4. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.5. В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику организации производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей)), не учитываются.

2. Порядок расчета заработной платы работников

2.1. Заработная плата работников образовательной организации определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение 2 к настоящему положению);

- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;
- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.1.1 Изменение размеров должностных окладов производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада (ставки заработной платы) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.2. Руководитель образовательной организации:

- составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо основной работы, тарификационные списки;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательной организации, а также обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

2.2. Заработная плата работников образовательной организации определяется по следующей формуле:

$Zп = O + K + C$, где:

Zп - заработная плата работника;

O - должностной оклад работника;

K - выплаты компенсационного характера;

C - выплаты стимулирующего характера.

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику организации производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), не учитываются.

2.3. Должностные оклады работников образовательной организации определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному

уровню ПКГ должностей работников образовательной организации на коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня квалификации:

$$O = M_o \times K_d, \text{ где:}$$

O - должностной оклад работника;

M_o - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательной организации (приложение 2 к настоящему положению);

K_d - коэффициент по занимаемой должности (приложение 2 к настоящему положению).

2.4. Заработная плата работников ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленная с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера по формуле:

$$Зп = Oф + K + C, \text{ где:}$$

Зп - заработная плата работника;

Oф - оплата за фактическую учебную нагрузку;

K - выплаты компенсационного характера;

C - выплаты стимулирующего характера.

Размер оплаты труда работников ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на установленный оклад за норму часов педагогической работы в неделю (год) по следующей формуле:

$$Oф = \frac{Oст \times Фн}{Нч}, \text{ где:}$$

Oф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

Oст - ставка заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю (год), рассчитываемая как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент по занимаемой должности ([приложения 2](#) к настоящему положению);

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нч - норма часов педагогической работы в неделю (год) в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами,

других конкретных условий в образовательной организации.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.5. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. воспитателей, педагогов-психологов, и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для учителей, в том числе для отдельных педагогических работников (воспитателей, музыкальных руководителей и др.), с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

2.6. Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

2.7. При суммированном учете рабочего времени применяется система оплаты труда с фиксированной часовой тарифной ставкой. В этом случае начисление заработной платы за месяц производится по формуле:

$$ЗП = Ч \times ЧС,$$

где ЗП - заработная плата за месяц;

Ч - количество часов, отработанных сотрудником за месяц (в данное количество часов не включаются сверхурочные, которые рассчитываются отдельно);

ЧС - часовая ставка (часть оклада за час работы), исчисляется путем деления минимального оклада на среднемесячное количество рабочих часов в году.

2.8. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данной организации, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

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

Определение размеров и начисление заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.9. Заработная плата руководителя образовательной организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя) составляет в кратности 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя на среднемесячную заработную плату работников образовательной организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей образовательных организаций в зависимости от суммы баллов по объемным показателям в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению на 01 сентября текущего года.

Условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»

2.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

2.10.1. Руководителю организации – Начальником Управления образования муниципального образования «Родниковский муниципальный район».

2.11. Виды, порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, муниципальными правовыми актами муниципального образования «Родниковский муниципальный район»: для руководителя образовательной организации - локальными нормативными актами Управления образования администрации муниципального образования «Родниковский муниципальный район».

2.12. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности образовательной организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательной организации, а также в рамках предельного соотношения средней заработной платы руководителя образовательной организации и средней заработной платы работников образовательной организации, установленного локальным

нормативным актом Управления образования по группам оплаты труда руководителей в пределах кратности, установленной пунктом 2.9. настоящего Положения.

2.13. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), и иных показателей эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя, а также в рамках предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы руководителя) в пределах кратности, установленной пунктом 2.9. настоящего Положения.

2.14. Без учета предельных уровней соотношения размеров среднемесячной заработной платы, установленных пунктом 2.9 настоящего Положения, по решению администрации муниципального образования «Родниковский муниципальный район», могут быть установлены условия оплаты труда руководителя образовательной организации, включенных в перечень образовательных организаций, в которых условия оплаты труда руководителя могут быть установлены без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации и среднемесячной заработной платы работников организации.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам образовательной организации могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплата специалистам образовательной организации, расположенной в сельской местности;

- выплата за работу в аттестованной дошкольной образовательной организации;

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера из всех источников финансового обеспечения оплаты труда работников:

4.1.1. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы:

- а) в процентном отношении к должностному окладу:

- за почетные звания по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20 процентов;

- за ведомственный нагрудный знак -10 процентов.

б) в рамках утвержденного в штатном расписании образовательной организации фонда стимулирования или наличия экономии фонда оплаты труда:

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства организации;
- доплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

г) иные выплаты, в том числе за выполнение функций по работе с семьями воспитанников, а также за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

а) в рамках утвержденного в штатном расписании образовательной организации фонда стимулирования или наличия экономии фонда оплаты труда:

- за образцовое качество выполняемых работ;
- за качественное выполнение особо важных заданий и поручений.

б) персональная надбавка в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;

в) в рамках утвержденного в штатном расписании образовательной организации фонда стимулирования или наличия экономии фонда оплаты труда в целях поэтапного повышения средней заработной платы отдельных категорий работников, в том числе педагогических работников дошкольных образовательных организаций:

- за эффективность деятельности по качественному оказанию муниципальных услуг.

4.1.3. Единовременные премиальные выплаты по итогам работы:

а) в рамках утвержденного в штатном расписании образовательной организации фонда стимулирования или наличия экономии фонда оплаты труда:

- премия по итогам работы за квартал.

4.2. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель образовательной организации, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами соответствующей образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации в пределах средств на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель организации несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2. По должностям служащих и профессиям рабочих размеры минимальных окладов (ставок заработной платы), по которым не определены настоящим положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя организации.

5.3. Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем организации и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данной организации.

Приложение 1
к положению
об оплате труда работников **Муниципального казенного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада общеразвивающего вида №12 «Звездочка»**

Группы по оплате труда руководителей образовательных организаций в зависимости от суммы баллов по объемным показателям:

№ п/п	Вид образовательной организации	Группа по оплате труда руководителей образовательных организаций в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	2	3	4	5	6
1.	Муниципальные дошкольные образовательные организации	свыше 500	до 500	до 250	до 100

Объемные показатели масштаба управления образовательной организации

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающегося (воспитанника) в образовательных организациях	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
2.	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника; дополнительно, за каждого работника, имеющего:	3
		первую квалификационную категорию;	20
		высшую квалификационную категорию	25
3.	Количество групп	За каждую группу	15
4.	Наличие в образовательных организациях общего назначения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, находящихся	За каждого воспитанника	5

	под опекой, детей-инвалидов		
5.	Наличие категории у руководителя	высшая соответствие занимаемой должности	25 20

Оклады по группам по оплате труда руководителей образовательных организаций в зависимости от суммы баллов по объемным показателям:

№ п/п	Вид образовательной организации	Оклады по группам по оплате труда руководителей, руб.			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	2	3	4	5	6
1.	Организации дополнительного образования детей	13239,00	12035,00	10889,00	10602,00
2.	Муниципальные дошкольные образовательные организации	12608,00	11577,00	10889,00	10602,00

Приложение 2
к положению об оплате труда работников
Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
детского сада общеразвивающего вида №12 «Звездочка»

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ) в зависимости от повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ

ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих

(утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития № 248-н от 29.05.2008 г.)

номер уровня ПКГ	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" -1 квалификационный разряд -2 квалификационный разряд -3 квалификационный разряд	3415	1 1,03 1,06
	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	3705	1
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»				
2	1 квалификационный	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым		

уровень	тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства": -4 квалификационный разряд -5 квалификационный разряд	3705	1 1,07
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства" -6 квалификационный разряд -7 квалификационный разряд	3986	1 1,1
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	4265	1
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1- 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водитель школьного автобуса	4836	1

ПКГ должностей работников образования (утверждены приказом
Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
-ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	3415	1
-ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			

2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательной организации	3986	1
ПКГ должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	4226	1 - без категории 1,1 - вторая категория 1,14 - первая категория 1,2 - высшая категория
	Музыкальный руководитель**; старший вожатый**	4226	1,174 - без категории 1,291 - вторая категория 1,338 - первая категория 1,409 - высшая категория
2 квалификационный уровень	Тренер-преподаватель; социальный педагог; концертмейстер; педагог дополнительного образования	5042	1 - без категории 1,1 - вторая категория 1,14 - первая категория 1,2 - высшая категория
	Концертмейстер*; педагог дополнительного образования*; педагог-организатор*	5532	
	Социальный педагог**; педагог-организатор**; педагог дополнительного образования**	5042	1,174 - без категории 1,291 - вторая категория 1,338 - первая категория 1,409 - высшая категория
3 квалификационный уровень	Воспитатель; старший тренер-преподаватель; методист; педагог-психолог	5345	1 - без категории 1,1 - вторая категория 1,14 - первая категория 1,2 - высшая категория
	Методист*; педагог-психолог*	5870	
	Воспитатель**; мастер производственного обучения**; педагог-психолог**	5345	1,174 - без категории 1,291 - вторая категория 1,338 - первая категория 1,409 - высшая категория
4 квалификационный уровень	Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу); старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	5369	1 - без категории 1,1 - вторая категория 1,14 - первая категория 1,2 - высшая категория
	Учитель**	5369	1 - без категории 1,05 - вторая категория

4 квалификационный уровень			1,1 - первая категория 1,15 - высшая категории
	Учитель-логопед (логопед)*	5894	1 - без категории 1,1 - вторая категория 1,14 - первая категория 1,2 - высшая категория
	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности**	5369	1,174 - без категории 1,291 - вторая категория 1,338 - первая категория 1,409 - высшая категория

*- должности педагогических работников муниципальной автономной организации дополнительного образования детей «Центр детского творчества»

** - должности педагогических работников общеобразовательных организациях

ПКГ Общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень	Кассир; секретарь-машинистка; секретарь	3415	1
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Лаборант; секретарь руководителя	3729	1
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством;	4107	1
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			

1 квалификационный уровень	Инженер-программист (программист); бухгалтер; инженер-энергетик; специалист по охране труда; экономист	3962	1
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	4126	1
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4752	1
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»			
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	5177	1

ПКГ Общепрофессиональных должностей работников культуры, искусства и кинематографии (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н)

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Коэффициент по занимаемой должности
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
3 квалификационный уровень	Библиотекарь	4362	1
ПКГ «Должности руководящего состава организаций культуры, искусства и кинематографии»			
3 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой	7661	1

«ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня»

Квалификационный	Должности, отнесенные к квалификационным	Минимальный	Коэффициент по занимаемой должности
------------------	--	-------------	-------------------------------------

уровень	уровням	оклад, руб.	
2 квалификационный уровень	Тренер	7076	1

**Муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения детского сада общеразвивающего вида №12 «Звездочка»**

**Минимальные оклады (ставки) работников, занимающих должности, не
отнесенные к профессиональным квалификационным группам**

Наименование должности	Минимальный оклад, руб.
Контрактный управляющий	3962

«Согласовано»

Председатель ПК

Шаки / (Е.В. Шакирова)

Протокол от 19.08.2021



«Утверждаю»

Заведующий МКДОУ детский сад
общеразвивающего вида №12 «Звездочка»

(С.Н. Колесова)

Григорьев 19.08.2021 г. № 54-08



Положение

о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида №12 «Звездочка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании», постановлением Главы администрации муниципального образования «Родниковский муниципальный район» от 14.11.2008 г. № 206 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации муниципального образования «Родниковский муниципальный район», положением «Об оплате труда работников **Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида №12 «Звездочка».**

1.2. Положение определяет порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам **Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида №12 «Звездочка»** (далее образовательная организация).

2. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

2.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера из всех источников финансового обеспечения оплаты труда работников:

2.1.1. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы:

а) в процентном отношении к должностному окладу:

- за почетные звания по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 20 процентов;

- за ведомственный нагрудный знак -10 процентов.

б) в рамках утвержденного в штатном расписании образовательной организации фонда стимулирования или наличия экономии фонда оплаты труда:

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства организации;

- доплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

г) иные выплаты, в том числе за выполнение функций по работе с семьями воспитанников, а также за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности.

2.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

а) в рамках утвержденного в штатном расписании образовательной организации фонда стимулирования или наличия экономии фонда оплаты труда:

- за образцовое качество выполняемых работ;
- за качественное выполнение особо важных заданий и поручений.

б) персональная надбавка в зависимости от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы;

в) в рамках утвержденного в штатном расписании образовательной организации фонда стимулирования или наличия экономии фонда оплаты труда в целях поэтапного повышения средней заработной платы отдельных категорий работников, в том числе педагогических работников дошкольных образовательных организаций:

- за эффективность деятельности по качественному оказанию муниципальных услуг.

2.1.3. Единовременные премиальные выплаты по итогам работы:

а) в рамках утвержденного в штатном расписании образовательной организации фонда стимулирования или наличия экономии фонда оплаты труда:

- премия по итогам работы за квартал.

2.2. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает руководитель образовательной организации, при этом условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами соответствующей образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации в пределах средств на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете.

Выплаты стимулирующего характера работникам должны производиться в зависимости от результатов, эффективности и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании образовательной организации в целом, в повышении качества оказываемых услуг.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за эффективность деятельности по качественному оказанию муниципальных услуг, а также единовременные премиальных выплат по итогам работы устанавливаются с учетом разрабатываемых в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2.3. При осуществлении выплат стимулирующего характера за эффективность деятельности по качественному оказанию муниципальных услуг учитываются:

- организация предметно-развивающей среды в образовательной организации в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами;
- участие в мероприятиях разного уровня;
- обеспечение информационного содержания сайтов образовательной организации;
- отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны родителей;

- организация досуговой деятельности с родителями и воспитанниками;
- организация профилактической работы по раннему выявлению семейного неблагополучия;
- повышение профессионального уровня педагогов (наличие первой и высшей категорий);
- эффективность работы педагога по организации предшкольной подготовки воспитанников;
- развитие социального партнерства образовательной организации (привлечение родителей, спонсоров, других социальных партнеров к деятельности учреждения);
- освещение деятельности образовательной организации в средствах массовой информации;
- внедрение здоровьесберегающих технологий с целью снижения заболеваемости воспитанников;
- наличие у воспитанников достижений районного, регионального, федерального, международного уровней;
- совершенствование направлений и внедрение новых форм дополнительного образования детей;
- применение современных информационных технологий в образовательном процессе и т.д.

2.4. При осуществлении премиальных выплат по итогам работы учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательных организаций, организация платных образовательных услуг и иной внебюджетной деятельности);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательных организаций среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.

2.5. Выплаты стимулирующего характера работникам распределяются органом самоуправления образовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа, по представлению руководителя образовательной организации.

Руководитель образовательной организации представляет в орган самоуправления образовательной организации аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования. Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательной

организации вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

2.6. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся на основании локального акта образовательной организации с указанием наименования и размера выплаты стимулирующего характера, согласованного с Управляющим советом образовательной организации и профсоюзным органом (при наличии).

2.7. Средства, направленные на повышение заработной платы, в том числе на выплаты педагогическим работникам за интенсивность работы, могут быть направлены на осуществление выплат педагогическим работникам за интенсивность работы по итогам года на основании приказа руководителя образовательной организации.

2.8. Премияльные выплаты по итогам работы конкретному работнику образовательной организации максимальным размером не ограничены.

2.9. Размер выплат стимулирующего характера (за исключением выплат, указанных в п.2.1.1. а) и в)) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу (ставке заработной платы).

3.Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида №12 «Звездочка»

3.1.Размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения по результатам труда - единовременная выплата, устанавливается по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников учреждения, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей (приказ № 28-ОД от 29.03.2013г)(Приложение 1).

3.2.Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников образовательной организации ведется с участием Управляющего совета (Положение об Управляющем Совете, Положение о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников), что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

3.3.В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников образовательной организации учитываются результаты, полученные в рамках внутрисадового контроля, представляемые руководителем образовательной организации, результаты самооценки работников образовательной организации в соответствии с представленными руководителю образовательной организации отчетами работников администрации образовательной организации, а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны, родителей (законных представителей), представляемые Управляющим советом.

3.4.Руководитель образовательной организации представляет в Управляющий Совет аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда единовременно по результатам труда.

3.5.Порядок рассмотрения Управляющим советом вопроса о стимулировании работников учреждения устанавливается данным Положением (Раздел 4.Регламент

участия Управляющего Совета в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательной организации).

3.6. Выплата стимулирующих надбавок работникам образовательной организации осуществляется одновременно на основе критериев и показателей, утвержденных приказом руководителя образовательной организации по согласованию с Управляющим советом и Первичной профсоюзной организацией образовательной организации.

3.7. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательной организации могут осуществляться в виде единовременных премий за особо значимые достижения и по итогам года. Размеры и основания выплаты единовременных премий устанавливаются на основании приказа руководителя образовательной организации по согласованию с Управляющим советом и Первичной профсоюзной организацией образовательной организации.

3.8. При определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда на основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников образовательной организации в конце каждого квартала производится подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником.

3.9. Для определения денежного веса одного балла размер стимулирующей части фонда оплаты труда, за минусом суммы, необходимой на уплату ЕСН, делится на общую сумму баллов, набранную работниками образовательной организации.

3.10. Для определения размера единовременных поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на квартал денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого работника учреждения.

3.11. При изменении в течение периода, на который установлены размеры надбавок по результатам труда, размера стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации, производится корректировка денежного веса одного балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

4. Порядок установления размера стимулирующих выплат за эффективность деятельности по качественному оказанию муниципальных услуг педагогическим работникам Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида №12 «Звездочка»

4.1. Размеры выплат стимулирующего характера педагогическим работникам образовательной организации за эффективность деятельности по качественному оказанию муниципальных услуг устанавливается по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности педагогических работников образовательной организации, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей (приказ № 19-ОД от 03.02.2015г)(Приложение 2).

4.2. Мониторинг и оценка эффективности деятельности по качественному оказанию муниципальных услуг работников образовательной организации ведется

с участием Управляющего совета (Положение об Управляющем Совете, Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат), что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

4.3. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки эффективности деятельности по качественному оказанию муниципальных услуг педагогических работников образовательной организации учитываются результаты, полученные в рамках внутрисадового контроля, аналитических справок и т.д., а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны родителей (законных представителей), представляемые Управляющим советом.

4.4. Руководитель образовательной организации представляет в Управляющий Совет аналитическую информацию о показателях результативности деятельности работников, являющихся основанием для осуществления стимулирующих выплат ежемесячно.

4.5. Порядок рассмотрения Управляющим советом вопроса о стимулировании педагогических работников образовательной организации устанавливается данным Положением (Раздел 4. Регламент участия Управляющего Совета в распределении стимулирующих выплат).

4.6. Выплата стимулирующих надбавок за эффективность деятельности по качественному оказанию муниципальных услуг педагогическим работникам учреждения осуществляется ежемесячно на основе критериев и показателей, утвержденных приказом руководителя образовательной организации по согласованию с Управляющим советом и Первичной профсоюзной организацией образовательной организации.

4.7. При определении размера стимулирующих надбавок за эффективность деятельности по качественному оказанию муниципальных услуг на основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогических работников образовательной организации в конце каждого квартала производится подсчет баллов за соответствующий период по всем показателям для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником.

4.8. Для определения денежного веса одного балла размер стимулирующей части фонда оплаты труда, выделенной на эффективность деятельности педагогическим работникам из областного бюджета за минусом суммы, необходимой на уплату ЕСН, делится на общую сумму баллов, набранную работниками образовательной организации.

4.9. Для определения размера ежемесячных поощрительных надбавок за эффективность деятельности по качественному оказанию муниципальных услуг педагогическому работнику на квартал денежный вес одного балла умножается на сумму баллов педагогических работников образовательной организации.

4.10. При изменении в течении периода, на который установлены размеры надбавок за эффективность деятельности по качественному оказанию муниципальных услуг, размера стимулирующих выплат образовательной организации, производится корректировка денежного веса одного балла в соответствии с новым размером стимулирующих выплат.

5. Регламент участия Управляющего совета в распределении стимулирующих выплат работникам Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида №12 «Звездочка»

5.1. Управляющий совет образовательной организации в соответствии с Положением об Управляющем совете глава III пункт 12.4, Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат работникам, участвует в распределении стимулирующих выплат работникам образовательной организации, в том числе определяет суммы баллов для оценки результативности работы по каждому работнику образовательной организации (кроме руководителя учреждения).

5.2. Управляющий совет образовательной организации имеет право представлять результаты, полученные в рамках государственно-общественной оценки деятельности заведующему образовательной организации со стороны трудового коллектива образовательной организации, родителей (законных представителей), на рассмотрение муниципального совета по развитию системы образования МО «Родниковский муниципальный район» при рассмотрении вопроса о распределении стимулирующих выплат руководителям образовательной организации.

5.3. Вопросы распределения стимулирующих выплат рассматриваются Управляющим советом по мере необходимости в течение года на заседаниях.

5.4. На заседаниях Управляющий совет рассматривает и согласовывает:

- итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников образовательной организации, итоговый протокол мониторинга эффективности деятельности педагогических работников, в которых администрацией образовательной организации должны быть отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов для оценки результативности работы по каждому работнику образовательной организации (кроме заведующего образовательной организации);

- денежный вес одного балла;

- рассчитанные на предстоящий период, исходя из денежного веса и из суммы баллов оценки результативности работы, размеры поощрительных надбавок по каждому работнику, а также размеры премий.

5.5. Решения Управляющего совета принимаются простым большинством голосов в соответствии с общим регламентом Управляющего совета.

5.6. Управляющий совет вправе создать специальную комиссию, в которую входит руководитель образовательной организации, члены Управляющего совета.

5.7. В комиссию из числа членов Управляющего совета обязательно включаются представители педагогических и других работников образовательной организации, представители родителей (законных представителей) воспитанников. Комиссия формируется и осуществляет свою деятельность решением Управляющего совета в порядке, предусмотренном общим регламентом Управляющего совета. Управляющий совет определяет название комиссии – комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательной организации.

5.8. В том случае, если такая комиссия не создается, функции комиссии выполняются Управляющим советом и администрацией образовательной организации совместно.

5.9. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, форм, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

5.10. Комиссия по распределению стимулирующей выплат на основании всех материалов мониторинга составляет итоговые оценочные листы с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работники образовательной организации в праве ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

5.11. С момента опубликования оценочного листа в течение 5 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

5.12. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

5.13. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

5.14. Итоговые оценочные листы, а также представленные администрацией детского сада данные по персональным размерам надбавок по результатам труда на предстоящий период и данные по размерам премий рассматриваются на заседании Управляющего Совета по вопросу распределения стимулирующих выплат работникам образовательной организации. После принятия решения Управляющего Совета об их согласовании создается приказ руководителя образовательной организации об утверждении размеров поощрительных надбавок и премий по результатам работы работникам образовательной организации на соответствующий период.

Приложение 1 к Положению
о порядке и условиях распределения
стимулирующих выплат работникам
Муниципального казенного
дошкольного образовательного учреждения
детский сад общеразвивающего вида №12 «Звездочка»

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
помощника воспитателя

Наименование, обозначение показателя	Критерии	Диапазон баллов
1. Качество результатов образования	Наличие динамики качественных характеристик обслуживающего персонала (стаж работы в учреждении, своевременное прохождение синминимума). П.в 1	До 4
2. Обеспечение доступности качественного образования	Превышение плановой посещаемости детей в ДОУ. П.в 2	До 2
	Непосредственное осуществление воспитательских функций вовремя проведения подгрупповых занятий воспитателем и подготовки к ним Участие в общих мероприятиях ДОУ (подготовка к праздникам, конкурсам, развлечениям) П.в 3	До 4
3. Сохранение физического и психического здоровья воспитанников дошкольного образовательного учреждения	Количество заболеваний детей не превышает среднестатистического показателя на муниципальном уровне П.в 4	До 3
	Отсутствие случаев детского травматизма во время пребывания в дошкольном образовательном учреждении. П.в 5	До 3
	Соблюдение санитарно-гигиенического режима в помещении и на территории образовательного учреждения в соответствии с требованиями СанПиНа. Качественная ежедневная влажная уборка помещения. Проведение генеральных уборок. П.в 6	До 7
	Доведение норм питания до детей. П.в 7	До 7
	Соблюдение санитарно-гигиенических требований при мытье столовой посуды и инвентаря П.в 8	До 7
4. Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством предоставляемых услуг	Положительная оценка деятельности помощника воспитателя со стороны родителей воспитанников (при наличии письменно зарегистрированных	До 3

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда заведующего хозяйством

Наименование, обозначение показателя	Критерии	Диапазон баллов
1. Качество результатов образования	Наличие динамики качественной характеристики заведующей хозяйством (стаж работы в учреждении, своевременное прохождение синминимума, программы пожарно-технического минимума, проверки знаний требований охраны труда)Завх 1	До 5
	Своевременное и качественное оформление документации, отчетности и заявок Завх 2	До 5
	Качественный и своевременный инвентарный учет имущества ДОУ Завх 3	До 7
	Качественное соблюдение правил учета, хранения, движения материальных ценностей в ДОУ Завх 4	До 7
2. Обеспечение доступности качественного образования	Организация работы по проведению инструктажа по соблюдению техники безопасности с обслуживающим персоналом Завх 5	До 3
3. Сохранение физического и психического здоровья воспитанников дошкольного образовательного учреждения	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДОУ Завх 6	До 5
	Обеспечение контроля за подготовкой и организацией ремонтных работ Завх 7	До 3
4. Организация качественного питания воспитанников	Соблюдение правил хранения и сроков реализации продуктов Завх 8	До 5
	Обеспечение необходимого набора продуктов на 10 дней Завх 9	До 5
	Соблюдение правил сопроводительных документов Завх 10	До 5
5. Обеспечение безопасных условий пребывания участников образовательного процесса в ДОУ	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении ДОУ Завх 11	До 7
	Проведение практических	

	мероприятий, формирующих способность персонала к действиям в экстремальных ситуациях. Завх 12	До 7
6. Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством предоставляемых услуг	Положительная оценка деятельности заведующей хозяйством со стороны родителей воспитанников (при наличии письменно зарегистрированных жалоб). Завх 13	До 3

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда повара

Наименование, обозначение показателя	Критерии	Диапазон баллов
1. Качественное и разнообразное приготовление пищи	Пов. 1	До 5
2. Соблюдение санитарно-гигиенических требований при производстве кулинарной продукции	Пов. 2	До 5
3. Соблюдение технологических карт приготовления блюд	Пов. 3	До 5
4. Соблюдение правил порционирования, выхода готовых блюд	Пов. 4	До 5
5. Соблюдение условий, сроков хранения и реализации продукции	Пов. 5	До 5
6. Освоение и использование новых методов в работе и новых рецептур	Пов. 6	До 5
7. Закладка и хранение суточных проб всего дневного рациона согласно требованиям СанПиНа	Пов. 7	До 5
8. Соблюдение сроков прохождения медицинских осмотров	Пов. 8	До 5
9. Выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка	Пов. 9	До 5
10. Отсутствие жалоб	Пов. 10	До 5
11. Соблюдение культуры и профессиональной этики поведения	Пов. 11	До 5

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
кухонного рабочего

Наименование, обозначение показателя	Критерии	Диапазон баллов
1. Соблюдение санитарно-гигиенических требований при мытье столовой и кухонной посуды и инвентаря	Кух. 1	До 5
2. Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима на пищеблоке в соответствии с требованиями СанПиНа	Кух.2	До 5
3. Проведение первичной обработки овощей, рыбы, мяса	Кух.3	До 5
4. Сохранность столовой посуды, кухонного инвентаря	Кух.4	До 5
5. Соблюдение требований санитарии, правил личной гигиены во время работы	Кух.5	До 5
6. Соблюдение сроков прохождения медицинских осмотров	Кух.6	До 2
7. Выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка	Кух. 7	До 4
8. Отсутствие жалоб	Кух. 8	До 3
9. Соблюдение культуры и профессиональной этики поведения	Кух. 9	До 3
10. Опрятный внешний вид (спецодежда)	Кух. 10	До 3

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда
кастелянши

Наименование, обозначение показателя	Критерии	Диапазон баллов
1. Беречь и укреплять собственность ДОУ, обеспечивать сохранность и восстановление мягкого инвентаря	Каст.1	До 5
2. Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в соответствии с требованиями СанПиНа	Каст.2	До 5
3. Качественное соблюдение правил учета, хранения, движения мягкого инвентаря в ДОУ	Каст.3	До 5
4. Производить пошив необходимых для ДОУ праздничных костюмов и спецодежды сотрудников	Каст.4	До 7
5. Производить своевременную смену белья	Каст.5	До 6

по группам согласно установленному графику. Вести учет смены белья		
6. Выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка	Каст.6	До 3
7.Выполнение работ, не связанных с прямыми функциональными обязанностями	Каст.7	До 7
8. Отсутствие жалоб	Каст. 8	До 2

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда машиниста по стирке белья и ремонту спецодежды

Наименование, обозначение показателя	Критерии	Диапазон баллов
1. Беречь и укреплять собственность ДОУ, обеспечивать сохранность мягкого инвентаря	Мсб.1	До 7
2. Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в соответствии с требованиями СанПиНа	Мсб.2	До 5
3. Производить подготовку необходимых костюмов для праздников и развлечений	Мсб.3	До 5
4. Сдавать чистое и принимать грязное бельё в соответствии с установленным в ДОУ графиком	Мсб.4	До 5
5. Своевременно и качественно стирать, сушить и гладить мягкий инвентарь	Мсб.5	До 7
6. Выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка	Мсб.6	До 5
7.Выполнение работ, не связанных с прямыми функциональными обязанностями	Мсб.7	До 3
8. Отсутствие жалоб	Мсб. 8	До 3

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда дворника

Наименование, обозначение показателя	Критерии	Диапазон баллов
1.Качественная, ежедневная уборка территории	Дв.1	До 7
2.Участие в генеральной уборке территории ДОУ	Дв.2	До 7
3.Осуществлять в соответствии с временем года полив газонов и клумб, скашивание травы с последующей ее уборкой, уход за деревьями и кустарниками	Дв.3	До 7
4.Осуществление мелкого ремонта	Дв.4	До 7

имущества и оборудования ДОУ		
5. Качественное выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей	Дв.5	До 2

Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда сторожа

Наименование, обозначение показателя	Критерии	Диапазон баллов
1.Качество охраны помещения, оборудования в помещениях и на территории	Ст.1	До 6
2.Своевременное сообщение руководителю ДОУ и службе МЧС о случаях правонарушений, о возникновении ЧС в здании и на территории ДОУ	Ст.2	До 6
3. Своевременное устранение и ликвидация ЧС в здании и на территории ДОУ	Ст.3	До 6
4. Выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка	Ст.4	До 6
5.Соблюдение правил санитарии в здании и на территории ДОУ во время дежурства	Ст. 5	До 6

Приложение № 2 к Положению
о порядке и условиях распределения стимулирующей части
фонда оплаты труда работников
Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада
общеразвивающего вида №12 «Звездочка»

Показатели эффективности деятельности педагогических работников
(старшего воспитателя) образовательной организации

№ п/п	Показатели	Направления	Критерии	Диапазон баллов
1	Совершенствование направлений и внедрение новых форм дополнительного образования обучающихся (воспитанников)	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся (воспитанников), социальные проекты и др.) и их контроль	1. Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций (оформление проекта, выставки работ проект, отчётная документация по проекту)	Частичное соответствие критерию -1
				Полное соответствие критерию -3
			2. Реализация вариативного дошкольного образования	5
2	Эффективность работы педагога по организации предшкольной подготовки обучающихся (воспитанников)	Контроль за организацией (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений, обучающихся (воспитанников)	Наличие мониторинга	2
			Отсутствие мониторинга	0
3	Организация досуговой деятельности с родителями обучающимися (воспитанниками)	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (воспитанников)	1. Информационно-коммуникативная связь с родителями	1 (за каждый вид)
			2. Организация и проведение открытых мероприятий, дней открытых дверей для родителей	2 (за каждое мероприятие)

4	Участие мероприятий разного уровня	Участие и результаты участия педагогов в конкурсах, фестивалях и др.	Результативное участие педагогов в конкурсах (за каждый конкурс):	Участие/ Призовое место	
			-внутри учреждения;	2/3	
			-муниципальных;	3/4	
		Участие коллективных педагогических проектах	Личное участие старшего воспитателя в конкурсах педагогического мастерства, семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др.:	-региональных, всероссийских, международных	4/5
				-муниципального уровня	2
				-регионального уровня	4
		Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Активное участие в разработке и реализации ООП:	-федерального уровня	6
				-не соответствует критерию	0
				- частичное соответствие критерию	2
		Участие педагога в рабочей группе по внедрению ФГОС ДО	Активное участие в рабочей группе по внедрению ФГОС ДО:	- полное соответствие критерию	3
				- не соответствует критерию	0
				- частичное соответствие критерию	2
5	Развитие социального партнерства образовательной организации	Привлечение родителей, спонсоров	Отсутствует	0	
			Полностью соответствует	2	
6	Внедрение здоровьесберегающих технологий с целью снижения заболеваемости обучающихся (воспитанников)	Организация и контроль физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	1.Количество групп, реализующих парциальные и региональные программы по развитию физической культуры и формирования основ здорового образа жизни;	1 (за каждую группу)	
			2.Количество групп, внедряющих здоровьесберегающие	1(за каждую группу)	

			компоненты в учебно-воспитательный процесс и режимные моменты.		
7	Организация профилактической работы по раннему выявлению семейного неблагополучия	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Введение личных дел на детей из социально неблагополучных семей	2(за каждое дело)	
8	Организация предметно-развивающей среды в образовательной организации в соответствии с ФГОС	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и т.д.)	1.Доступность и качество методической информации: (систематические выставки, подборки методических публикаций для педагогов и родителей).	1(за каждую вид)	
			2.Содержание и оформление методического кабинета, отвечающего потребностям педагогов (оформление в едином стиле, располагающего к творческой работе): Не соответствует	0	
			Полностью соответствует	2	
			Введение документации	Есть замечания	0
			Отсутствие замечаний	1	
			Исполнительская дисциплина	Есть замечания	0
Отсутствие замечаний	1				
9	Повышение профессионального уровня педагогов	Положительная динамика количества аттестованных педагогов	Соблюдение плана-графика	2	
			Отсутствие показателя	0	
		Наличие программы по самообразованию с презентацией результатов	Не соответствует критерию	0	
			Полностью соответствует критерию	2	
Квалификационная категория	Первая	1			
	Высшая	3			
10	Обеспечение информационного содержания сайтов	Работа на сайте образовательной организации	Подготовка публикаций	1	
			Заполнение сайта	3	
		Наличие электронного портфолио, личной страницы (сайта) в сети Интернет (Адрес и обновление)	Не соответствует критерию	0	
			Полностью соответствует критерию	2	
11	Отсутствие		Устная жалоба	0	

	обоснованных жалоб и обращений со стороны родителей		Отсутствие устной жалобы	1
			Письменная жалоба	0
			Отсутствие письменной жалобы	2
12	Освещение деятельности образовательной организации в средствах массовой информации	Авторская статья в средствах массовой информации	Газета образовательной организации	1
			Журнал АУ ИРО	2
			Районная газета	3
			Научно-практический журнал	4
13	Наличие обучающихся (воспитанников) достижений районного, регионального, федерального, международного уровней	у	Результативное участие обучающихся (воспитанников) в конкурсах (за каждый конкурс):	Участие /Призовое место 1/2
			-муниципальных	
			-региональных	2/3
			- всероссийских	3/4
14	Применение современных информационных технологий образовательном процессе	в	Не соответствует критерию	0
			Частично соответствует	1
			Полностью соответствует критерию	2

Показатели эффективности деятельности педагогических работников (воспитателя, музыкального руководителя, педагога-психолога) образовательной организации

№ п/п	Показатели	Направления	Критерии	Диапазон баллов
1	Совершенствование направлений и внедрение новых форм дополнительного образования обучающихся (воспитанников)	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты обучающихся (воспитанников), социальные проекты и др.)	1. Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций (оформление проекта, выставки работ проект, отчётная документация по проекту).	Педагогом самостоятельно разработан проект -3 Педагог являлся участником общего или группового проекта- 1
			2. Участие обучающихся (воспитанников) и их родителей в социально-значимых акциях, проектах, в сотрудничестве с общественными организациями, другими учреждениями социума и культуры (за каждое мероприятие).	2 (за каждое мероприятие)
			3. Реализация вариативного дошкольного образования	5
2	Эффективность работы педагога по организации предшкольной подготовки обучающихся (воспитанников)	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений, обучающихся (воспитанников)	Наличие мониторинга	2
			Отсутствие мониторинга	0
3	Организация досуговой деятельности с родителями и обучающимися (воспитанниками)	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (воспитанников)	1. Организация и проведение культурно-досуговых и массовых мероприятий для детей и родителей	2 (за каждое мероприятие)
			2. Вовлечение родителей в образовательную, инновационную, воспитательную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях, в СМИ	1 (за каждое мероприятие)

			3. Участие в проведении открытых мероприятий, дней открытых дверей для родителей	2 (за каждое мероприятие)
4	Участие в мероприятиях разного уровня	Участие в коллективных педагогических проектах	Результативное участие педагогов (за каждое мероприятие): -внутри учреждения;	Участие/ Призовое место 1/2
			-муниципальных;	2/3
			-региональных, всероссийских, международных	3/4
		Увеличение интенсивности труда в рассматриваемый период времени	При подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду, «корреспондент» и т.п.	1 (за каждое мероприятие)
		Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Активное участие в разработке и реализации ООП: - не соответствует критерию	0
			- частичное соответствие критерию	2
			- полное соответствие критерию	3
		Участие педагога в рабочей группе по внедрению ФГОС ДО	Активное участие в рабочей группе по внедрению ФГОС ДО: - не соответствует критерию	0
			- частичное соответствие критерию	2
			- полное соответствие критерию	3
5	Развитие социального партнерства образовательной организации	Привлечение родителей, спонсоров	Отсутствует	0
			Полностью соответствует	2
6	Внедрение здоровьесберегающих технологий с целью снижения заболеваемости обучающихся (воспитанников)	1. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	1. Праздники здоровья, дни здоровья, спартакиады, физкультурные досуги и т.д.	1 (за каждое мероприятие)
			2. Динамика количества дней пребывания ребёнка в группе: - посещаемость составляет свыше 91%, ранний возраст свыше 81%	3

			посещаемость составляет от 81% до 90%, ранний возраст от 80% до 75%	2
			посещаемость составляет от 75% до 80%, ранний возраст от 76% до 70%	1
			3.Работа с детьми СОП, «группой риска», с поведенческими отклонениями.	5 (за каждого ребенка)
		2.Обеспечение безопасных условий пребывания обучающихся (воспитанников)	1.Отсутствует травматизм обучающихся (воспитанников)во время образовательного процесса	3
			2.Полностью соответствует травматизм обучающихся (воспитанников) во время образовательного процесса	0
7	Организация профилактической работы по раннему выявлению семейного неблагополучия	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	1.Участие в ведении личных дел на детей из социально неблагополучных семей	2(за каждое дело)
			2. Контроль за оплатой родительской платы: Отсутствует задолженность	2
			Задолженность имеется	0
8	Организация предметно-развивающей среды в образовательной организации в соответствии с ФГОС	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы, музея и т.д.)	Не соответствует	0
			Частичное соответствует	1
			Полностью соответствует	2
		Введение документации	Есть замечания	0
			Отсутствие замечаний	1
		Исполнительская дисциплина	Есть замечания	0
Отсутствие замечаний	1			
9	Повышение профессионального уровня педагогов	Наличие программы по самообразованию с презентацией результатов	Не соответствует критерию	0
			Полностью соответствует критерию	2
		Квалификационная категория	Первая	1
			Высшая	3
10	Обеспечение	Работа на сайте	Подготовка публикаций	1

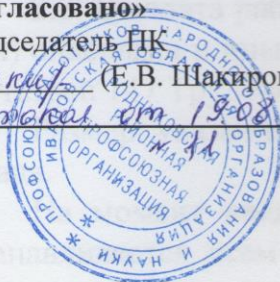
	информационного содержания сайтов	образовательной организации	Заполнение сайта	3	
			Наличие электронного портфолио, личной страницы (сайта) в сети Интернет (Адрес и обновление)	Не соответствует критерию	0
			Полностью соответствует критерию	2	
11	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений со стороны родителей		Устная жалоба	0	
			Отсутствие устной жалобы	1	
			Письменная жалоба	0	
			Отсутствие письменной жалобы	2	
12	Освещение деятельности образовательной организации в средствах массовой информации	Авторская статья в средствах массовой информации	Газета образовательной организации	1	
			Журнал АУ ИРО	2	
			Районная газета	3	
			Научно-практический журнал	4	
13	Наличие у обучающихся (воспитанников) достижений районного, регионального, федерального, международного уровней		Результативное участие обучающихся (воспитанников) в конкурсах (за каждый конкурс):	Участие/ Призовое место	
			-муниципальных	1/2	
			-региональных	2/3	
			- всероссийских	3/4	
14	Применение современных информационных технологий в образовательном процессе		Не соответствует критерию	0	
			Частично соответствует критерию	1	
			Полностью соответствует критерию	2	

«Согласовано»

Председатель ПК

Шакирова (Е.В. Шакирова)

Протокол от 19.08.2021



«Утверждаю»

Заведующий МКДОУ детский сад
общеразвивающего вида №12 «Звездочка»

Колесова (С.Н. Колесова)



Положение
о выплатах компенсационного характера работникам
Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
детского сада общеразвивающего вида №12 «Звездочка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании», постановлением Главы администрации муниципального образования «Родниковский муниципальный район» от 14.11.2008 г. № 206 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации муниципального образования «Родниковский муниципальный район», положением «Об оплате труда работников **Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида №12 «Звездочка».**

1.2. Положение определяет порядок и условия выплат компенсационного характера работникам **Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида №12 «Звездочка»** (далее образовательная организация).

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.1. Работникам образовательной организации могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплата специалистам образовательных организаций, расположенных в сельской местности;
- выплата за работу в аттестованных дошкольных образовательных организациях;

2.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат устанавливается до 12 процентов должностного оклада.

На момент введения настоящей системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в целях реализации обязанности работодателя по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.3.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

2.3.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в

выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Примечание: оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда.

2.3.4. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, определённой графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

2.3.5. Для начисления выплат компенсационного характера, указанных в пунктах п.2.3.2 -2.3.4 доплата за час (день) определяется путем деления должностного оклада (оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

3.4. Выплата специалистам образовательной организации, расположенной в сельской местности – устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) (Приложение 1 к настоящему положению).

3.5. Выплата руководителю и педагогическим работникам образовательной организации за работу в аттестованной дошкольной образовательной организации - устанавливается в размере 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

Приложение 1
к положению
о выплатах компенсационного характера
работникам
**Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
детского сада общеразвивающего вида №12 «Звездочка»**

**Перечень должностей, по которым
устанавливается компенсационная выплата за работу в сельской местности**

Воспитатель.