

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МДОБУ
детский сад №124 города Сочи
С.Н.Андрухаева
« 15» декабря 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

Муниципального дошкольного образовательного бюджетного
учреждения детский сад №124 муниципального образования
городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края

г.Сочи

2022г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад №124 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», с Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Постановлением Главы города Сочи от 02.02.2009 №38 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи» (ред. От 26.04.2011 №1480), Постановлением администрации города Сочи от 24.11.2014 года №2341 «О внесении изменений в постановление Главы города Сочи от 02.02.2009 года № 38 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования города Сочи».

Положение вводится с целью повышения эффективности деятельности педагогических работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада №124 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее МДОБУ).

1.2. Заработная плата работника учреждения включает в себя: оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, оплату труда за выполняемый объём педагогической работы;

1.3. Система оплаты труда в МДОБУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральным законодательством, законодательством Краснодарского края, настоящим Положением с учётом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) перечень видов выплат компенсационного характера

5) перечень видов стимулирующего характера;

6) рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

7) мнения соответствующего органа по представлению интересов работников.

1.4. Месячная заработная плата работников МДОБУ, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть утверждённого минимального размера оплаты труда.

1.5. Заработная плата работников МДОБУ, устанавливаемая в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МДОБУ, которые разрабатываются в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования город-курорт Сочи, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников МДОБУ, не урегулированные настоящим Положением, определяются в соответствии с трудовым законодательством.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работника МДОБУ включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за норму часов педагогической работы по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения должностей работников и профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утверждённым приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учёта повышающих коэффициентов.

2.4. Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путём умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на

повышающий коэффициент, при этом выплата по повышающему коэффициенту не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в соответствии с действующими законодательством.

2.6. Установленная педагогическим работникам фактическая ставка выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.7. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц не позднее 15 числа текущего месяца и 30 числа, следующего за периодом работы.

2.8. Оплата труда работников МДОБУ производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

2.9. Оплата труда работников МДОБУ, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положение об оплате и стимулировании труда работников МДОБУ предусмотрено установление об оплате повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

Повышающий коэффициент к окладу (должному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почётное звание.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путём умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентные отношения к окладу.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональной квалификации и компетентности.

Размер повышающего коэффициента:

- 1) при наличии первой квалификационной категории – не более 0,10;
- 2) при наличии высшей квалификационной категории – не более 0,15;

3.3. Персональный коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учётом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполнения, поставленные задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимает руководитель учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почётное звание, учёной степени устанавливается работниками, которыми присвоено почётное звание, учёная степень, при соответствии почётного звания, учёной степени профилю учреждения. Размеры повышающего коэффициента:

1) работникам, имеющим учёную степень кандидата наук по профилю педагогической деятельности – не более 0,10;

2) работниками и специалистам МДОБУ, имеющим почётные звания «Народный учитель», и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации, Краснодарского края, союзных республик, входящих в состав СССР, - не более 0,075;

3) работникам образовательных учреждений, имеющим другие почётные звания: почётные звания СССР, Российской Федерации, Краснодарского края, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Почётный», «Отличник народного просвещения», «Грамота Министерства РФ» при условии соответствия почётного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам – при соответствии почётного звания профилю педагогической деятельности – не более 0,075;

4) работникам, имеющим учёную степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности – не более 0,15.

3.5. «Положением об оплате труда в МДОБУ» предусмотрено установление работникам, стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат:

- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты в работе;
- стимулирующая надбавка за квалификацию.

3.5.1. Осуществлять выплату стимулирующего характера в размере 3000 рублей отдельным категориям работников, не вошедшим в Перечень (делопроизводитель, заведующий хозяйством, тьютор).

3.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты в работе устанавливаются:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых программ, методик, форм) обучения, организации), применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за сложность и напряжённость выполняемых работ;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям- до 200%.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, отработанных в МДОБУ:

При выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

При выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 10%;

При выслуге лет от 10 лет – 15%.

3.8. Стимулирующая надбавка молодым специалистам, окончившим среднее профессионально заведение от 500-1000 руб., высшее профессиональное заведение от 1000-3000 руб.

Выплата стимулирующей надбавки молодым специалистам производится лишь по основному месту работы в течении трех лет с момента поступления молодого специалиста на работу. К молодым специалистам относятся выпускники средне- профессиональных и высших профессиональных заведений, поступивших на работу сразу по окончании учебного заведения или в течении одного года после его окончания.

3.9. Установление стимулирующих надбавок принимается заведующим в пределах бюджетного ассигнования на оплату работников МДОБУ сроком на полгода в соответствии с показателями эффективности работников МДОБУ (Приложение 3.1.) и согласуется с председателем профсоюзной организации работников МДОБУ.

3.10. Установить выплату стимулирующего характера в размере 3000 рублей отдельным категориям работников (перечень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, воспитатель, педагог-психолог, младший

воспитатель, помощник воспитателя, дворник, кастелянша, кухонный рабочий, оператор (кочегар) котельной, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений,) в целях сохранения кадрового потенциала и стабильности работы муниципальных образовательных учреждений. Выплата производится исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и основной должности. При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников учреждения устанавливаются из расчета 3000 рублей в месяц; при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае, если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

3.11. Установить выплату стимулирующего характера отдельным категориям работников (помощник воспитателя, младший воспитатель, повар, кухонный рабочий,) в размере 1 000 рублей за сохранение кадрового потенциала. Выплата производится исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и основной должности. При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям работников учреждения устанавливаются из расчета 1000 рублей в месяц; при занятии штатной должности не в полном объеме или в случае, если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам МДОБУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - а) за совмещение профессий (должностей);
 - б) за расширение зон обслуживания;
 - в) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - г) за специфику работы.

4.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки труда. Перечень конкретных работ, профессий рабочих, должностей служащих, занятых на тяжёлых работах,

работах с вредными условиями труда, и размеры компенсационных выплат устанавливаются локальным актом с учётом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации. При введении новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается в прежнем размере работникам, получавшим её ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по итогам специальной оценки труда рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата отменяется.

4.3. Размер выплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, и срок, на который они устанавливаются, определяются с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в пределах средств, направленных на оплату труда работников учреждения.

4.4. Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при расширении зоны обслуживания. Размер доплаты и срок устанавливается соглашением сторон трудового договора с учётом содержания и объёма дополнительной работы.

4.5. Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором. Размер и срок определяется соглашением сторон трудового договора с учётом содержания и объёма.

4.6. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учёта применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

4.8. Выплаты за специфику работы специалистам села устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

-устанавливается выплата в размере 25% за работу в сельской местности.

4.9. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате:

-за работу в образовательных учреждениях в разновозрастных группах.

5. Порядок и условия премирования работников

5.1. В целях поощрения работников за выполненную, в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера в МДОБУ, устанавливаются премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за качество выполнения работы;
- за интенсивность и высокие результаты работ.

Премирование осуществляется по решению заведующего в пределах бюджетного ассигнования на оплату труда работников учреждения, а также средств предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату.

5.2. При увольнении работника по собственному желанию по истечении календарного месяца работник лишается прав на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. Премия, предусмотренная настоящим Положением, учитывается в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учётом мнения профсоюзного органа.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и её конкретных размерах принимает заведующий на основании письменного заявления сотрудника.

7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

7.1. Зарплата руководителя, заместителя руководителя МДОБУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер должностного оклада заведующего, определяющего трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников педагогического состава и составляет до 5 (пяти) указанной средней заработной платы. Должностной оклад заведующего увеличивается в срок и пропорционально размеру повышения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников педагогического состава. При увеличении должностного оклада заведующего, размер оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.3. Должностные оклады заместителя заведующего устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.4. С учётом условий труда заведующему, заместителю заведующего устанавливаются выплаты компенсационного характера.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание МДОБУ формируется и утверждается заведующим учреждения в пределах, выделенного фондам оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа заведующего МДОБУ.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям.

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера.

8.5. Численный состав работников МДОБУ должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ, установленных учредителем.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников

1. Перечень основного персонала муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования по видам экономической деятельности «Образования»:

- воспитатель (в том числе младший, старший);
- инструктор по физической культуре;
- музыкальный руководитель;
- педагог – психолог;
- тьютор;

2. Перечень должностей, относимых к административно – управленческому персоналу муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования по видам экономической деятельности «Образования»:

- руководитель (заведующий) образовательного учреждения.

3. Перечень должностей, относимых к воспитательному персоналу муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования по видам экономической деятельности «Образования»:

- заведующий хозяйством;
- специалист в сфере закупок;
- машинист по стирке и ремонту спецодежды;
- помощник воспитателя;
- повар;
- кухонный рабочий;
- дворник;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- кастелянша;

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за норму часов педагогической работы по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 года №216 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008г. №247 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008года №248 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Структурное подразделение	Должность	Норма часов в неделю	Оклад	Повышающий коэффициент
1. Административно-управленческий персонал	Заведующий	40		
	Воспитатель	36		0.09
	Педагог-психолог	36		0.09
	Тьютор	36		
	Инструктор по физической культуре	30		
	Музыкальный руководитель	24		
3. Учебно-вспомогательный персонал	Помощник воспитателя	40		
	Младший воспитатель	40		
	Заведующий хозяйством	40		
	Специалист в сфере закупок	40		
	Повар	40		

Кухонный рабочий	40		
Кастелянша	40		
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	40		
Дворник	40		
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	40		

**Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера
работникам муниципального дошкольного образовательного бюджетного
учреждения детский сад №124 муниципального образования городской
округ город-курорт Сочи Краснодарского края**

Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МДОБУ предусмотрено установление стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и стимулирующих выплат.

1. Работникам МДОБУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

б) выплаты по повышенному коэффициенту к окладу (должностному окладу),

ставке заработной платы за наличие почётного звания, учёной степени;

в) выплаты за учёную степень, почётное звание, грамоту министерства РФ;

г) другие выплаты в соответствии с пунктом 4.7 настоящего Положения;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) выплата по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

б) другие выплаты в соответствии с пунктом 4.9 настоящего Положения;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

а) выплата по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогическим работникам за стаж педагогической работы;

б) выплата за стаж непрерывной работы в учреждении;

4) премии по итогам работы.

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

Размеры повышающего коэффициента:

1) при наличии первой квалификационной категории – не более 0,10;

2) при наличии высшей квалификационной категории – не более 0,15.

3. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почётного звания, учёной степени устанавливается

работникам, которым присвоено почётное звание, учёная степень, при соответствии почётного звания, учёной степени профилю учреждения. Размеры повышающего коэффициента:

1) работникам, имеющим учёную степень кандидата наук по профилю педагогической деятельности – не более 0,10;

2) работникам и специалистам МДОБУ, имеющим почётное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации, Краснодарского края, союзных республик, входивших в состав СССР, – не более 0,075;

3) работникам образовательных учреждений, имеющим другие почётные звания: почётные звания СССР, Российской Федерации, Краснодарского края, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Почётный», «Отличник народного просвещения», «Грамота Министерства РФ» при условии соответствия почётного звания профилю педагогической деятельности – не более 0,075;

4) работникам, имеющим учёную степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности – не более 0,15.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почётного звания, учёной степени устанавливается по одному из имеющихся оснований, наиболее выгодному для работника.

4.5. Другие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в суммарном размере не более 400% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на основании следующих показателей:

№ п\п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности
1	Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной образовательной программы дошкольного образования	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной образовательной программы дошкольного образования
2	Посещаемость воспитанниками образовательной организации	Доля воспитанников фактически посещающих образовательную организацию
3	Реализация дополнительных	Наличие образовательных программ по каждому виду проектов

	проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты)	Руководство проектной деятельностью воспитанников в различных видах деятельности (количество и качество творческих, исследовательских, проектных работ воспитанников, выполненных под руководством педагога)
		Организация социальной жизни воспитанников
4	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников
5	Реализации мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанниками	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на деятельность педагога
		Результаты социологических исследований среди родителей по вопросам удовлетворенности качеством образовательных услуг
6	Участие и результаты участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, выставках	Доля воспитанников, принявших участие в конкурсных мероприятиях. Наличие призёров и победителей олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций, смотров, соревнований.
7	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Да\нет
8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Наличие программ физкультурно-оздоровительной и спортивной работы
		Доля воспитанников, вовлечённых в физкультурно-оздоровительные мероприятия
		Снижение уровня заболеваемости воспитанников
9	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	Наличие программы взаимодействия для работы с детьми из социально-неблагополучных семей
		Уровень развития социального партнёрства

		Наличие положительных результатов взаимодействия с разнопрофильными социальными партнёрами
10	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление групп, кабинета, музея)	Формирование комфортной развивающей предметно-пространственной среды
11	Участие педагога в инновационной деятельности	Участие в конкурсе и грантах муниципального, регионального и федерального уровней
		Участие в реализации инновационных программах и проектов в образовательной организации
		Наличие выступлений на научно-практических конференциях, семинарах по распространению передового опыта
		Наличие опубликованных методических материалов по распространению передового опыта (печатные или электронные сборники, брошюры, наглядные пособия)

4.6. Другие выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются работникам одновременно в размере до 2 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы при:

- 1) поощрение Президентом Российской Федерации и исполнительной власти Краснодарского края;
- 2) присвоении почётных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации, Краснодарского края;
- 3) награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- 4) награждении Почётной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации и Министерства образования и науки Краснодарского края;
- 5) при других видах поощрения и награждения.

4.7. Выплата за стаж непрерывный работы в учреждении устанавливается работникам учреждения (за исключением педагогических работников) в процентах должностного оклада пропорционально отработанному времени в размерах:

- 1) при выслуге от 1 до 5 лет – не более 5%;

2) при выслуге от 5 до 10 лет – не более 10%;

3) при выслуге свыше 15 лет – не более 15%.

Показатели премирования

№ п/п	За что устанавливается	Размер премии
1.	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде /снижение заболеваемости, отсутствие травматизма, отсутствие жалоб и наличие благодарности со стороны родителей/	От 1% до 200% к должностному окладу, при наличии фонда оплаты труда
2.	Досрочное и качественное выполнение работ и высокие достижения в воспитательной работе в соответствующем периоде (высокие показатели качества знаний воспитанников в конце учебного года, участие детей в мероприятиях ДОУ, городских, республиканских)	От 1% до 200% к должностному окладу, при наличии фонда оплаты труда
3.	Успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности учреждения	От 1% до 200% к должностному окладу, при наличии фонда оплаты труда
4.	Высокие достижения в труде по завершении учебного года, календарного года / с использованием инновационных методов в работе с детьми	От 1% до 200% к должностному окладу, при наличии фонда оплаты труда
5.	Организация качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	От 1% до 200% к должностному окладу, при наличии фонда оплаты труда
6.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения / участие в мероприятиях ДОУ, Городских, республиканских	От 1% до 200% к должностному окладу, при наличии фонда оплаты труда
7.	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	От 1% до 200% к должностному окладу, при

		наличии фонда оплаты труда
8.	Качественная подготовка и своевременное представление отчётности	От 1% до 200% к должностному окладу, при наличии фонда оплаты труда
9.	Особые заслуги работника перед учреждением	От 1% до 200% к должностному окладу, при наличии фонда оплаты труда
10.	Итоги выполнения работ, не входящих в круг должностных обязанностей	От 1% до 200% к должностному окладу, при наличии фонда оплаты труда

**Показатели эффективности деятельности работников
муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения
детский сад №124 муниципального образования городской округ
город-курорт Сочи Краснодарского края**

**1. Критерии установления выплаты стимулирующего характера к
должностному окладу**

Заведующего хозяйством:

Критерий	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты (%)
За интенсивность и высокие результаты работы	Высокий уровень обеспечения комплексной безопасности учреждения: обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности при организации образовательного процесса с детьми, антитеррористической защищенности, качественное выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта.	40
	Качественная материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса, его соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности.	40
	Исполнительская дисциплина: качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, актов и др.	30
	Качественное и своевременное выполнение срочных заданий.	30
	Высокий уровень обеспечения сохранности оборудования, материалов, своевременное его пополнение, восстановление и оформление документации.	30
	Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований при организации образовательного процесса, отсутствие замечаний по работе обслуживающего	30

	персонала.	
	Отсутствие замечаний.	20
	Работа, не входящая в круг основных обязанностей.	20

2. Критерии установления выплаты стимулирующего характера к должностному окладу

педагогических работников:

Критерии	Показатель эффективности деятельности	Расчет показателя	Шкала	Максимальное количество баллов
Участие в методической и научно-исследовательской работе	- Участие в конкурсах и грантах муниципального и федерального уровней.	К1	Всероссийский уровень – 20 баллов Региональный уровень – 15 баллов Муниципальный уровень – 10 баллов Уровень ДОУ – 5 баллов	20 баллов
	- Участие в реализации инновационных программ и проектов в образовательной организации. - Наличие выступлений на научно-практических конференциях, семинарах по распространению передового опыта. - Наличие опубликованных методических материалов по распространению передового опыта (печатные или электронные сборники, брошюры, наглядные пособия).	К2	10 баллов 10 баллов 10 баллов	20 баллов
	- Участие в экспериментальной работе,	К3	Приказы ДОУ – 3 балла,	

	работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы		УОН – 5 баллов, Протоколы	5 баллов
	- Проведение открытых мероприятий высокого качества. - Участие в профессиональных конкурсах.	К4	Всероссийский уровень – 20 баллов Региональный уровень – 15 баллов Муниципальный уровень – 10 баллов Уровень ДОУ – 5 баллов	20 баллов

Современные педагогические технологии в педагогическом процессе	Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс, использование информационно-коммуникативных технологий: - занятия с использованием интерактивных и мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и аудиоаппаратуры; - новые формы проведения развлечений, утренников; - интегрированные занятия; - наличие информации о работе в СМИ или на сайте в сети Интернет; - наличие обобщенного опыта работы, методических разработок.	К5	2 баллов 2 баллов 2 баллов 2 баллов 2 баллов	5 баллов
	- Систематическое применение здоровьесберегающих технологий в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	К6	Мониторинг заболеваемости 0,1 % - 5 баллов, 0,2 % - 3 балла, 0,3 % - 1 балл	5 баллов

	- Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты воспитанников, социальные проекты).	К7	Наличие программ по каждому виду проектов: в наличии – 3 балла Количество проектных работ воспитанников: более 20 – 5 баллов Грамота – 5 баллов Диплом – 3 балла Благодарность – 3 балла	5 баллов
	- Участие и результаты участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, выставках.			
	- Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной ООП ДО. - Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников.	К8	Полнота реализации образовательной программы дошкольного образования: 100 % - 5 баллов 90 % - 3 балла 80 % - 1 балл	5 баллов
Взаимодействие с родителями	- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на деятельность педагога	К9	Без замечаний: 5 баллов	5 баллов
	- Посещаемость воспитанниками образовательной организации	К10	Мониторинг посещаемости 75 % - 5 баллов 65 % - 3 балла 50 % - 1 балл	5 баллов
	- Результативность социологических исследований среди родителей по вопросам удовлетворенности качеством образовательных услуг	К11	Положительные отзывы родителей более 70 %	5 баллов
	- Проведение мероприятий,	К12	Более 5 человек	

	способствующих взаимодействию с родителями воспитанников			5 баллов
Создание элементов образовательной инфраструктуры	Формирование комфортной, многофункциональной, развивающей, предметно-пространственной среды: - оформление групп и территории для прогулок (включая теневые навесы); - оформление кабинета; - создание экспозиций минимумея.	К13	Соответствие предметно-пространственной развивающей среды требованиям ФГОС	5 баллов
с документацией	- Отсутствие замечаний по ведению документации воспитателя.	К14	Без замечаний: 5 баллов	5 баллов
Методическая работа	-Выступление на семинарах МДОБУ, круглых столах, участие в выставках педагогического мастерства, представление своего опыта работы.	К15	4 балла	5 баллов
	- Выступление на районных семинарах с представлением своего опыта работы.		5 баллов	
Работа, входящая в должностные обязанности	За образовательную деятельность с воспитанниками логопедической группы	К16	5 баллов	5 баллов

1 балл равен 1%

Старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог, тьютор, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре

Критерий	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты (%)
Высокий уровень подготовки и организации воспитательной работы, соблюдение санитарно-гигиенических требований	Высокий уровень обеспечения выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности, антитеррористической защищенности.	40
	Высокий уровень организации работы по обучению воспитанников культурно-гигиеническим навыкам и навыкам самообслуживания.	30
	Качественное и своевременное выполнение срочных заданий.	30
	Высокий уровень обеспечения сохранности оборудования, материалов и инвентаря.	20
	Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований при организации образовательного процесса.	30
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих. Культура обслуживания.	20
	Работа, не входящая в круг основных обязанностей.	20

3. Критерии установления выплаты стимулирующего характера к должностному окладу учебно-вспомогательного персонала:

Младший воспитатель, помощник воспитателя

Критерий	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты(%)
Высокий уровень подготовки и организации воспитательной работы, соблюдение санитарно-гигиенических	Высокий уровень обеспечения выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности, антитеррористической защищенности.	40
	Высокий уровень организации работы по обучению воспитанников культурно-гигиеническим навыкам и навыкам самообслуживания.	30

требований	Помощь воспитателю в подготовке к занятиям, в оформлении предметно-развивающей среды.	20
	Высокий уровень обеспечения сохранности оборудования, материалов и инвентаря.	20
	Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований при организации образовательного процесса.	30
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих. Культура обслуживания.	20
	Работа, не входящая в круг основных обязанностей.	20

Специалист в сфере закупок

Критерий	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты (%)
Высокий уровень подготовки документации	За своевременное и качественное ведение отчетной документации За работу, связанную с архивацией документов	40
	За сложность, увеличенный объем работ	30
	За оформительскую работу документа	20
	За работу с документами по обращению граждан, участников образовательного процесса	20
	За создание новых и поддержка действующих систем организационного знания и интеллектуальных продуктов (информационные банки воспитанников, сотрудников)	30
	За подготовку и своевременную сдачу документации внутри МДОБУ	20
	Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря	30
	Качественное и своевременное выполнение срочных заданий	20
	Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований, требований охраны труда	20
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих. Культура обслуживания	20
	Работа, не входящая в круг основных обязанностей	20

**4. Критерии установления выплаты стимулирующего характера к
должностному окладу обслуживающего персонала:**

Повар

Критерий	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты(%)
Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований, высокое качество приготовления пищи	Высокое качество приготовления пищи	40
	Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря	20
	Качественное и своевременное выполнение срочных заданий	30
	Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований при организации приготовления пищи	20
	Соблюдение условий и сроков хранения и реализации продукции	20
	Соблюдение технологических режимов, рецептуры и выхода блюд.	20
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих. Культура обслуживания	20

Кухонный рабочий

Критерий	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты(%)
Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований	Высокое качество ежедневной генеральной уборки	40
	Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря	20
	Качественное и своевременное выполнение срочных заданий	30
	Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований	20
	Отсутствие замечаний	20

Кастелянша

Критерий	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты(%)
-----------------	--	--

Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических норм Сохранение вверенного имущества	Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря	20
	Качественное и своевременное выполнение срочных заданий	20
	Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований, правил личной гигиены, требований охраны труда	20
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих. Культура обслуживания	20
	Работа, не входящая в круг основных обязанностей	20

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Критерий	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты(%)
Высокий уровень и срочность выполнения обязанностей	Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря	20
	Качественное и своевременное выполнение срочных заданий по устранению неполадок.	30
	За обеспечение нормальной работы отопления, водоснабжения, вентиляции, электроснабжения, исключая аварийность	30
	Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований, правил личной гигиены, требований охраны труда	30
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих. Культура обслуживания	20
	Работа, не входящая в круг основных обязанностей	20

Машинист по стирке и ремонту спецодежды

Критерий	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты(%)
Высокий уровень и срочность выполнения обязанностей	Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря, эффективное расходование моющих средств	20
	Качественное и своевременное выполнение срочных заданий по стирке костюмов, занавесей, штор, ковров вручную	30
	Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований, правил личной	

	гигиены, требований охраны труда	20
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих. Культура обслуживания	20
	Работа, не входящая в круг основных обязанностей	20

Уборщик служебных помещений, дворник

Критерий	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты(%)
Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований	Сохранение в исправном состоянии вверенного инвентаря	30
	Качественное и своевременное выполнение срочных заданий по уборке веток и листвы в осенний период	40
	Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований. За уборку мусора за территорией МДОБУ на расстоянии 5 метров	40
	Отсутствие замечаний	20

**Порядок и условия выплат компенсационного характера
работникам муниципального дошкольного образовательного бюджетного
учреждения детский сад №124 муниципального образования городской округ
город-курорт Сочи Краснодарского края**

3.1. Работникам МДОБУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - а) за 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;

3.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочего места. Перечень конкретных работ, профессий рабочих, должностей служащих, занятых на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, и размеры компенсационных выплат устанавливаются локальным актом с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации. При введении новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается в прежнем размере работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

3.3. Размер выплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, и срок, на который они устанавливаются, определяется с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах средств, направляемых на оплату труда работников учреждения.

3.4. Размер выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

Перечень выплат компенсационного характера

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Примечание
1.	За вредные условия труда - повар -кухонному рабочему - уборщику служебных помещений - машинисту по стирке белья -	12 % 12% 12 % 12%	к должностному окладу к должностному окладу к должностному окладу к должностному окладу
2.	За совмещение должностей (профессий) - педагогам - работникам обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала - и.о. заведующего	до 50 % до 100% 20%	к 1,0 ставке должностного оклада к должностному окладу к должностному окладу
3.	За расширение зоны обслуживания - педагогам - работникам обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала	От 1% до 100% к должностному окладу, при наличии фонда оплаты труда	к должностному окладу к должностному окладу
4.	За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	От 1% до 100% к должностному окладу, при наличии фонда оплаты труда	к должностному окладу
5.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в двойном размере	от ставки часов
6.	За работу с документами по персонифицированному учету(СГО)	От 1% до 200% к должностному окладу, при наличии фонда оплаты труда	к должностному окладу
7.	За ведение табеля рабочего времени	10 %	к должностному окладу
8.	За ведение кружковой работы	От 1% до 30% к должностному окладу, при наличии фонда оплаты труда	к должностному окладу

9.	За работу с документами по охране прав детства	30 %	к должностному окладу
10.	За выполнение обязанностей специалиста по охране труда	персональный коэффициент до 3,0	к должностному окладу
11.	За организацию и проведение работ по представительству и защите интересов работников	От 1% до 50% к должностному окладу, при наличии фонда оплаты труда	к должностному окладу
12.	За ведение банка данных по компенсационным выплатам части родительской платы за содержание ребенка в МДОБУ, мониторингу детей-инвалидов, гос.услуг, отчетов в УСЗН, и отчетов по вакансиям.	От 1% до 100% к должностному окладу, при наличии фонда оплаты труда	к должностному окладу
13.	За проведение аттестации педагогов, сопряженной с ведением номенклатурной документации.	От 1% до 50% к должностному окладу, при наличии фонда оплаты труда	к должностному окладу
14.	Специалистам за работу в сельской местности	25%	к должностному окладу