

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО

С.А. Дриц

УТВЕРЖДЕНО
Заведующий МБДОУ № 38

И.А. Холмогорская
Приказ № 352 от 14.10.2022 г.



ПРИНЯТО

Протокол общего собрания
работников № 10 от 14.10.2022г

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 38 «Красная шапочка»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета», постановлением Правительства Вологодской области от 30.10.2008 года № 2099 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений области, финансируемых из областного бюджета» (с последующими изменениями), постановлением Главы города Вологды от 30.10.2009 № 5730 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансовое обеспечение которых относится к государственным полномочиям субъекта Российской Федерации» (с последующими изменениями) и регулирует вопросы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 38 «Красная шапочка», МБДОУ «№ 38 «Красная шапочка».

Положение включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников МБДОУ;

перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

порядок и размеры оплаты труда руководителя, заместителей руководителя МБДОУ;

порядок формирования фонда оплаты труда работников МБДОУ;

иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

1.2. Система оплаты труда работников МБДОУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законом области с законом области от 11 ноября 2013 года № 3190-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», финансируемых из областного бюджета» и настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений, за исключением руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров, включает в себя:

оклады (должностные оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

Система оплаты труда, предусмотренная настоящим Положением, применяется для регулирования оплаты труда работников учреждений.

Работникам учреждений, отработавшим за месячный период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), размер расчетной заработной платы которых

ниже минимального размера оплаты труда, осуществляется ежемесячная выплата в размере разницы между минимальным и расчетным размером оплаты труда

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников МБДОУ.

2.1. Работникам МБДОУ устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному постановлением Главы города Вологды от 30.10.2009 года № 5730 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансовое обеспечение которых относится к государственным полномочиям субъекта Российской Федерации» (с последующими изменениями), отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента за наличие ученой степени.

В должностные оклады педагогических работников включается денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

2.2. Отнесение должностей работников МБДОУ к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России

№ 247н от 29 мая 2008 года "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

№ 248н от 29 мая 2008 года "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

№ 216н от 5 мая 2008 года "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер окладов (должностных окладов), руб.	Наименование профессий, должностей
Профессии первого уровня	1 квалификационный уровень	1988,00	дворник, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2-3 разряда, кастелянша
Профессии второго уровня	1 квалификационный уровень	2312,00	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда
Должности второго уровня	1 квалификационный уровень	2312,00	младший воспитатель
Должности третьего уровня	1-5 квалификационный уровень	4089,00	Документовед
Должности педагогических работников		3407,00	старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог

2.3. Размер отраслевого коэффициента для педагогических работников МБДОУ - 1,9

Размер отраслевого коэффициента для младших воспитателей - 1,34

Размер отраслевого коэффициента для остальных работников МБДОУ - 1,16.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размеры коэффициентов квалификационного уровня	Должности

Профессии первого уровня	1 квалификационный уровень	1,4	дворник, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2-3 разряда, кастелянша
Профессии второго уровня	1 квалификационный уровень	1,7	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда
Должности второго уровня	1 квалификационный уровень	1,8	младший воспитатель
Должности третьего уровня	1-5 квалификационный уровень	1,3	документовед

По должностям и профессиям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, коэффициент квалификационного уровня устанавливается работникам в одном и том же размере при выполнении одинаковой трудовой функции (имеющим одинаковые должностные обязанности).

2.5. Размеры коэффициента уровня образования:

Уровень образования	Размеры коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам МБДОУ, занимающим должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам.

2.6. Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициента (за исключением коэффициента для должностей педагогических работников)	Размеры коэффициента для должностей педагогических работников
Высшая категория	1,4	1,6
Первая категория	1,25	1,3

2.7. Размер коэффициента за наличие ученой степени:

Ученая степень	Размеры коэффициента
Доктор наук	1,20
Кандидат наук	1,15

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения.

Работникам МБДОУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

Работникам МБДОУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Доплата устанавливается по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

3.1.2. Доплата за работу в МБДОУ, осуществляющих образовательную деятельность в группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья.

Работникам МБДОУ, осуществляющим образовательную деятельность в группах для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и

других воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В МБДОУ, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющим отдельные группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата работникам, непосредственно занятым в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в размере 20 процентов должностного оклада.

3.1.3. Доплата за работу по образовательным программам детских садов + центров развития ребенка.

Педагогическим работникам за работу по образовательным программам детских садов – центров развития ребенка устанавливается доплата в размере 15 процентов должностного оклада.

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

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в размере 15 процентов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам МБДОУ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам МБДОУ устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

3.3.3. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом.

Работникам устанавливаются доплаты с учетом объема выполняемой работы:

За заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской) – в размере 5-10 процентов должностного оклада;

За руководство учебно – методическими подразделениями – в размере 5-10 процентов должностного оклада;

За выполнение работы инспектора по охране прав детства – в размере 2-5 процентов должностного оклада.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения.

Средства на выплаты стимулирующего характера планируются при расчете фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного и городского бюджета.

Конкретный объем средств, предусмотренный МБДОУ на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ). Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплату стимулирующих надбавок и доплат из бюджетных средств может использоваться:

средства экономии фонда оплаты труда МБДОУ;

средства, поступающие от приносящей доход деятельности;

Неиспользование средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера работникам, оплата труда которых производится за счет средств областного бюджета, на стимулирование работников, оплата труда которых производится за счет средств городского бюджета, и наоборот, не допускается.

Система стимулирующих выплат включает в себя длительные (постоянные на определенный период) выплаты и разовые стимулирующие выплаты:

постоянные стимулирующие выплаты – размер и порядок которых установлен МБДОУ на продолжительный срок, но не более одного года, максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются;

разовые стимулирующие выплаты – размер, порядок и условия применения которых устанавливается комиссией МБДОУ в пределах фонда оплаты труда максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются. Ежемесячно по результатам труда работников за предыдущий период и выплачиваются в следующем месяце за отчетным.

Стимулирующие выплаты (ежемесячные и разовые) могут быть установлены всем педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу в процентах от должностного оклада или натуральном денежном выражении. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда определяется по каждой отдельной категории работников (административно-управленческий персонал, педагогические работники, обслуживающий персонал), установленный на текущий период.

Стимулирующие выплаты разового характера производятся в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда МБДОУ и устанавливаются согласно Показателям и критериям эффективности деятельности и условиям назначения стимулирующих выплат.

Размер стимулирующих выплат рассматривается комиссией и утверждается приказом заведующего МБДОУ. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются одновременно с заработной платой, и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

Заведующий имеет право вносить на заседания комиссии предложения об уменьшении размера стимулирующей выплаты работнику либо полной ее отмены при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного и городского бюджета, по не зависящим причинам заведующий МБДОУ имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат либо пересмотреть их размеры на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера. Размер выплат пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ.

Выплаты стимулирующего характера заведующему производятся на основании приказа Учредителя в соответствии с разработанными критериями оценки его деятельности.

4.1. Выплата за стаж непрерывной работы.

4.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам МБДОУ, занимающим должности педагогических работников, среднего медицинского персонала, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней, в следующих размерах.

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 3 лет	12
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

4.1.2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в организациях на должностях, предусмотренных подпунктом 4.1.1 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных

органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов:

время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в МБДОУ;

время обучения работников МБДОУ в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих организациях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в МБДОУ не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнившим обязанности в военной службе в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с МБДОУ;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам;

4.1.3. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

4.1.4. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы производится руководителем МБДОУ на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.1.5. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем МБДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на постоянной основе по следующим показателям:

4.2.1.1. За напряженность и сложность в труде до 200%.

4.2.1.2. За преемственность образования выпускникам высших и средних специальных учебных заведений в течение первых трех лет работы (до получения квалификационной категории) - до 50%

4.2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность работы устанавливается работникам МБДОУ в пределах фонда оплаты труда МБДОУ и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности МДОУ, установленные в приложении №1 к настоящему Положению.

4.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам МБДОУ устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный»).

«Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в МБДОУ.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам МБДОУ в пределах фонда оплаты труда МБДОУ и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка за качество выполняемых работ работникам ДОУ устанавливается за результаты работы с учётом показателей эффективности работы работников и критериев оценки, утверждаемых руководителем с учетом мнения представительного органа работников и соответствии с коллективным договором. Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности МБДОУ, установленные в приложении №2 к настоящему Положению.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем МБДОУ по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и настоящим Положением.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за квартал,

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда:

активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования:

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

Размер премии предельными размерами не ограничивается.

5. Порядок и размеры оплаты труда руководителей и заместителей руководителя.

5.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Организации и его заместителей, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Организации (без учета заработной платы руководителей и его заместителей), и определяется органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных организаций (далее – учредитель Организации), в кратности от 1 до 6,5.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера руководителю Организации определяются учредителем Организации.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера заместителю руководителя Организации устанавливаются руководителем Организации:

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя и заместителя руководителя:

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель	9813
Заместитель руководителя	7800

5.3. Должностной оклад заместителя руководителя МБДОУ формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 5.2 настоящего

наличие квалификационной категории и коэффициента наполняемости.

5.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителя МДОУ в размере от 1,1 до 2,42, для заместителя руководителя - в размере от 1,1 до 2,42. Порядок установления персонального коэффициента определяется учредителем МБДОУ с учетом результатов аттестации на соответствие занимаемой должности и исходя из объемных показателей деятельности МБДОУ (численности работников МБДОУ, количества обучающихся, сменности работы МБДОУ и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству МБДОУ).

Персональный коэффициент определяется путем суммирования баллов по объемным показателям деятельности дошкольного образовательного учреждения.

Для руководителей, прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, персональный коэффициент увеличивается на 0,6. Персональный коэффициент не может быть менее 1.

5.5. Коэффициент уровня образования МДОУ и заместителя руководителя:

Уровень образования	Величина коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15

5.6. Коэффициент наполняемости МБДОУ.

5.6.1. Коэффициент наполняемости рассчитывается по формуле:

$K_n = 0,5 \times (1 + \Phi / N)$, где:

K_n - коэффициент наполняемости;

Φ - фактическое количество воспитанников в МБДОУ (по списочному составу);

N - нормативная наполняемость Организации,

$N = \sum N_{ki} \times p_i$, где:

N_{ki} - норматив наполняемости i -й группы;

p_i - количество i -х групп.

Норматив наполняемости группы определяется в соответствии с постановлением Главы города Вологды от 30 октября 2009 года №5730 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансовое обеспечение которых относится к государственным полномочиям субъекта Российской Федерации» (с последующими изменениями).

5.6.2. Коэффициент наполняемости МБДОУ на текущий год определяется по состоянию на 1 октября предыдущего года.

5.6.3. Коэффициент наполняемости МБДОУ определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

5.6.4. Коэффициент наполняемости МБДОУ не может превышать 1.

5.7. Заместителям руководителя устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.7.1. Выплаты заместителям руководителя, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

5.7.1.1. Доплата заместителям руководителя, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Доплата устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада по результатам аттестации рабочих мест в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

5.7.1.2. Доплата за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную программу по адаптированным основным общеобразовательным программам

образовательную программу по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Заместителям руководителя организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам, созданных для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата заместителю руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, при условии занятости хотя бы одной из групп не ниже нормативной в размере 15 процентов должностного оклада.

5.7.1.3. Доплата за работу в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности, обеспечивающим развитие интеллектуальных, творческих и прикладных способностей обучающихся.

Руководителям муниципальных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности, устанавливается доплата в размере 17 процентов должностного оклада.

5.7.1.4. Доплата за руководство учреждением - областной экспериментальной площадкой, региональной инновационной площадкой, базовой общеобразовательной организацией, центром дистанционного образования, региональным ресурсным центром, учебным центром профессиональной квалификации, центром по работе с лицами, проявившими выдающиеся способности, региональным центром поддержки инклюзивного профессионального образования, региональным координационным центром WorldSkills Russia в Вологодской области, специализированным центром компетенций.

Руководителю и заместителям руководителя, деятельность которых связана с организацией указанных в настоящем пункте площадок, организаций и центров, доплата устанавливается в размере до 20 процентов должностного оклада.

5.7.1.5. Доплата за руководство муниципальным учреждением, включенным в федеральные рейтинги лучших образовательных организаций "ТОП-25", "ТОП-500", "ТОП-200 лучших образовательных организаций по развитию способностей", "Топ по профильным направлениям", формируемые негосударственным образовательным учреждением "Московский Центр непрерывного математического образования".

Указанная доплата устанавливается руководителям, заместителям руководителей учреждения в размере 20 процентов должностного оклада.

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

За работу в местностях с особыми климатическими условиями заместителям руководителя устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

5.7.4. Выплаты руководителям?

- За руководство муниципальным образовательным учреждением - региональной инновационной площадкой, базовой общеобразовательной организацией

- Руководителям муниципальных учреждений, деятельность которых связана с организацией региональной инновационной площадки, осуществлением функций базовой

общеобразовательной организации, устанавливается выплата в размере 20 процентов должностного оклада.

- Назначение выплаты за руководство муниципальным образовательным учреждением - региональной инновационной площадкой, базовой общеобразовательной организацией производится на основании решения Комиссии в соответствии с приказом Департамента образования Вологодской области об утверждении перечня региональных инновационных площадок и базовых общеобразовательных организаций.

5.7.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Руководителям, заместителям руководителя МБДОУ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. Руководителям и заместителям руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.8.1. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - выплата за стаж работы)

5.8.1.1. Выплата за стаж руководителю и заместителю руководителя устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

5.8.1.2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

- время работы в образовательных учреждениях на должностях педагогических работников и на руководящих должностях;
- время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;
- время работы в профсоюзных организациях;
- время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных учреждениях;
- время обучения работников образовательных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными учреждениями;
- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам. - Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

5.8.1.3. Если у руководителя и заместителя руководителя право на установление или изменение выплаты за стаж наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у заместителя руководителя право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной

переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

5.8.1.4. Назначение выплаты за стаж заместителю руководителя производится на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем МБДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

5.8.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.8.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителю МБДОУ устанавливается на определенный срок, и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы ежегодно в августе на следующий учебный год (на период с 1 сентября по 31 августа) либо при назначении на должность руководителя со дня назначения на должность по 31 августа текущего учебного года с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя МБДОУ, подведомственной Департаменту образования области, и критерии их оценки устанавливаются учредителем МБДОУ по согласованию с Вологодской территориальной (областной) общественной организацией Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации.

Для заместителя руководителя Организации решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемые с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Организации.

5.8.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Заместителям руководителя устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в МБДОУ.

5.8.2.3. Надбавка за наличие ученой степени.

Руководителям МБДОУ, их заместителям устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук - 15 процентов должностного оклада.

5.8.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников МБДОУ.

Надбавка за качество выполняемых работ руководителю МБДОУ устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы МБДОУ в целом с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и надбавки за качество выполняемых работ определяется для каждого руководителя индивидуально с учетом достигнутых результатов (общего количества баллов) исходя из имеющихся финансовых средств на данные цели. Стоимость одного балла в рублях определяется Комиссией с учетом требований пунктов 12, 15 и 17 «Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования "Город Вологда", утвержденного постановлением Главы города Вологды от 4 февраля 2009 года № 526 (с последующими изменениями).

Начальник Управления образования Администрации города Вологды согласовывает размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работ и надбавки за качество

выполняемых работ каждому руководителю образовательного учреждения и обеспечивает внесение соответствующих изменений в трудовой договор.

Для заместителя МБДОУ решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем МБДОУ по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемые с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Организации.

5.8.4. Премияльные выплаты руководителю и заместителю руководителя.

Руководители муниципальных учреждений до 5 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, в срок до 20 января календарного года, следующего за отчетным (при оценке за 4 квартал, а также за календарный год), направляют председателю Комиссии информацию о достигнутых значениях показателей с приложением материалов, подтверждающих степень достижения показателей за предшествующий отчетный период.

На основании представленных материалов Комиссией производится оценка результатов работы руководителей муниципальных учреждений в баллах за каждым показателем. Стоимость одного балла в рублях определяется Комиссией с учетом требований пунктов 12, 15 и 17 «Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования "Город Вологда", утвержденного постановлением Главы города Вологды от 4 февраля 2009 года № 526 (с последующими изменениями).

Размер выплаты руководителю муниципального учреждения определяется произведением количества набранных баллов на стоимость одного балла.

5.8.4.1. По итогам работы руководителю муниципального учреждения могут устанавливаться единовременные премиальные выплаты за выполнение отдельных особо важных и сложных заданий, поручений Мэра города Вологды в размере 100% должностным оклада за:

- выполнение поручений Мэра города Вологды, требующих сокращенных сроков выполнения;
- дополнительный объем работы в связи с выполнением особо важных и сложных заданий и поручений Мэра города Вологды.

После выполнения особо важных заданий, поручений Мэра города Вологды руководитель учреждения представляет в Комиссию информацию об итогах выполнения задания или поручения.

5.8.4.2. Премияльные выплаты по итогам работы не производится при наличии у руководителя муниципального учреждения следующих нарушений:

- дисциплинарное взыскание, вынесенное в течение отчетного периода;
- нанесение руководителем муниципального учреждения своими действиями (бездействием) материального ущерба учреждению;
- наличие фактов использования имущества учреждения не по целевому назначению, не в соответствии с видами деятельности, установленными уставом учреждения, а также использование не по целевому назначению выделенных учреждению бюджетных средств, выявленных по результатам проверок финансово - хозяйственной деятельности уполномоченными органами;
- наличие фактов хищения муниципальной собственности, переданной в оперативное управление учреждению;
- нарушение условий и порядка возврата бюджетных средств, предоставленных на возвратной основе;
- наличие случаев производственного травматизма, несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательством;
- нарушения правил противопожарной безопасности, технической эксплуатации и содержания объектов, переданных в оперативное управление учреждению, выявленные по результатам проверки уполномоченными органами;

5.8.4.3. Премияльные выплаты по итогам работы заместителя руководителя устанавливаются по итогам работы:

- за квартал,
- за календарный год.

Показателями премирования по итогам работы являются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда,
- активное участие в развитии региональной системы образования,
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий регионального или всероссийского уровней),
- рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
- ведение приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом Организации.

Премия заместителю руководителя по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования данного Положения по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальными актами МБДОУ.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда государственных образовательных организаций, финансируемых из областного бюджета.

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

г) иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

6.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.3. Средства на выплаты стимулирующего характера планируются при расчете фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований областного и городского бюджета.

6.4. Конкретный объем средств, предусмотренный МБДОУ на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ). Помимо указанного фонда на стимулирование работников на выплату стимулирующих надбавок и доплат из бюджетных средств может использоваться:

- а) средства экономии фонда оплаты труда МБДОУ;
- б) средства, поступающие от приносящей доход деятельности;

6.5. При формировании фонда оплаты труда необходимо учитывать, что предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала должна составлять не более 40% фонда оплаты труда МБДОУ. Учредитель учреждения устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МБДОУ, а также перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МБДОУ.

6.6. Использование средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера работникам, оплата труда которых производится за счет средств областного бюджета, на

стимулирование работников, оплата труда которых производится за счет средств городского бюджета, и наоборот, не допускается.

6.7. Учредитель организации устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно – управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Организации, а также перечень должностей работников, относимых к административно – управленческому и вспомогательному персоналу МБДОУ.

6.8. На выплаты стимулирующего характера Учреждением направляется до 30 процентов фонда оплаты труда.

6.9. Расходование привлеченных средств от организации платных образовательных услуг осуществляется в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности. Финансовые средства, полученные от оказания дополнительных платных образовательных услуг, после уплаты налогов в соответствии с действующим законодательством, до усмотрения общеобразовательной организации направляются на расходы, связанные с её уставной деятельностью, в том числе на оплату труда работников и начисления на заработную плату.

6.8. Выплата заработной платы работникам, оказывающим дополнительные платные образовательные услуги, осуществляется из внебюджетных средств привлекающей доход деятельности, исходя из расчета тарифа за 1 занятие в расчете на одного потребителя этой услуги, утвержденного Учредителем. Основанием для выплаты заработной платы работникам, оказывающим дополнительные платные образовательные услуги, является расчет тарифа оказываемой услуги, смета расходов и доходов от оказания дополнительных платных образовательных услуг, табель, приказ и ведомости

Показатели для установления выплаты за инициативность и высокие результаты работы воспитателей

№	Показатели	Баллы
1.	Эффективность работы с родителями (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, нетрадиционные формы работы с родителями, семейные клубы, конкурсы, выставки совместного творчества детей и родителей и др.)	до 10
2.	Положительная динамика количества пребывания ребенка в группе: посещаемость составляет свыше 91% ранний возраст - 81%	6
	посещаемость составляет от 81% до 90% ранний возраст 80% до 75%	3
	посещаемость составляет от 75% до 80% ранний возраст 76% до 70%	1
3.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: до 1 случая заболевания по группе ранний возраст – до 2 случаев	6
	от 1 до 2 случаев заболевания по группе от 2 до 3 случаев – ранний возраст	3
	от 2 до 3 случаев заболевания по группе от 3 до 4 случаев – ранний возраст	1
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	
	на федеральном уровне	до 8
	на областном уровне	до 6
	на муниципальном уровне	до 4
	на уровне дошкольного учреждения	до 2
	За результативность дополнительно:	
1-е место	5	
2-е место	4	
3-е место	3	
5.	Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах (качественное проведение открытого занятия, выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультации)	до 5
6.	Реализация индивидуально-дифференцированного подхода к детям с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам в соответствии с индивидуальной программой реабилитации ребенка-инвалида, к воспитанникам разновозрастной группы	до 8
8.	Руководство студийно-кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учета посещаемости, регулярного посещения занятий воспитанниками).	до 5
9.	Подготовка документов на воспитанников на территориальный психолого-медико-педагогический консилиум	до 3
10.	Ведение общественной работы (председатель профсоюзного комитета, уполномоченное по охране труда, соцстраху, работе с ветеранами, по решению задач в области ГО и ЧС, по ведению воинского учёта и т.д.). Участие в работе органов самоуправления.	до 10
11.	Работа в комиссиях (экспертной, аттестационной, тарификационной и др.), выполнение функций администратора, корреспондента официального сайта образовательного учреждения и др.	до 5
12.	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДСЗ	до 3

**Показатели для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
старшего воспитателя (заместителя по воспитательной работе)**

№	Показатели	баллы
1.	Повышение имиджа ДООУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, мастер-классах и др.)	до 15
2.	Работа с официальным сайтом образовательного учреждения, на образовательном форуме. Привлечение родителей к работе с официальным сайтом образовательного учреждения	до 15
3.	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДООУ	до 3
4.	Эффективное взаимодействие с родителями (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, нетрадиционные формы работы с родителями, семейные клубы, конкурсы, выставки совместного творчества детей и родителей и др.)	до 6
5.	Ведение общественной работы (председатель профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда, соцстраху, работе с ветеранами, по решению задач в области ГО и ЧС, по ведению воинского учёта и т.д.). Участие в работе органов самоуправления.	до 10
6.	Руководство студийно-кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий воспитанниками).	до 5
7.	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	
	на федеральном уровне	до 8
	на областном уровне	до 6
	на муниципальном уровне	до 4
	на уровне дошкольного учреждения	до 2
	За результативность дополнительно:	
	1-е место	5
2-е место	4	
3-е место	3	

**Показатели за интенсивность и высокие результаты работы
педагогических работников/ музыкальный руководитель,
инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования**

№	Показатели	баллы
1.	Эффективность работы с родителями (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, нетрадиционные формы работы с родителями, семейные клубы, конкурсы, выставки совместного творчества детей и родителей и др.)	до 10
2.	Использование активных форм взаимодействия с воспитателями и специалистами ДООУ, обеспечивающих индивидуальный подход к детям	до 5
3.	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	
	на федеральном уровне	до 8
	на областном уровне	до 6
	на муниципальном уровне	до 4
	на уровне дошкольного учреждения	до 2
	За результативность дополнительно:	
	1-е место	5
	2-е место	4
	3-е место	3
4.	Руководство студийно-кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий воспитанниками).	до 5
5.	Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах (качественное проведение открытого занятия, выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультации)	до 5
6.	Ведение общественной работы (председатель профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда, соцстраху, работе с ветеранами, по решению задач в области ГО и ЧС, по ведению воинского учёта и т.д.). Участие в работе органов самоуправления.	до 10
7.	Работа в комиссиях (экспертной, аттестационной, тарификационной и др.), выполнение функций администратора, корреспондента официального сайта образовательного учреждения и др.	до 5
8.	Реализация индивидуально-дифференцированного подхода к детям: с ограниченными возможностями здоровья, детям-инвалидам в соответствии с индивидуальной программой реабилитации ребенка-инвалида, к воспитанникам разновозрастной группы	до 8
9.	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДООУ	до 3

**Показатели интенсивности и результатов работы
учителя-логопеда, педагога-психолога, учителя-дефектолога, социального педагога**

№	Показатели	баллы
1.	Эффективность работы с родителями (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, нетрадиционные формы работы с родителями, семейные клубы, конкурсы, выставки совместного творчества детей и родителей и др.)	до 10
2.	Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах (совместное проведение открытого занятия, выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, конференции)	до 5
3.	Использование активных форм взаимодействия с воспитателями и специалистами ДОУ, обеспечивающих индивидуальный подход к детям	до 5
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	
	на федеральном уровне	до 8
	на областном уровне	до 6
	на уровне дошкольного учреждения	до 4
	За результативность дополнительно:	до 2
	1-е место	
	2-е место	5
	3-е место	4
5.	Руководство студийно-кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий воспитанниками).	до 5
6.	Организация системного мониторинга развития детей. Наличие положительной динамики	до 10
7.	Подготовка документов на воспитанников на территориальной психолого-медико-педагогической консультации	до 3
8.	Ведение общественной работы (председатель профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда, соцстраху, работе с ветеранами, по решению задач в области ГО и ЧС, по ведению воинского учёта и т.д.). Участие в работе органов самоуправления.	до 10
9.	Работа в комиссиях (экспертной, аттестационной, тарификационной и др.), выполнение функций администратора, корреспондента официального сайта образовательного учреждения и др.	до 5
11.	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ	до 2

**Показатели для установления выплаты за интенсивность и
высокие результаты работы заместителя руководителя по АХР**

№	Показатели	баллы
1.	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности	до 10
2.	Организация работы с персоналом (проведение инструктажей, групповых и индивидуальных консультаций)	до 7
3.	Оперативная работа со службами по ликвидации технических неполадок в ДОУ	до 7
4.	Своевременное заключение и выполнение условий контрактов и договоров	до 10
5.	Своевременная сдача отчетности	до 5
6.	Участие в праздниках, развлечениях, досугах, спортивных соревнованиях	до 3
7.	Участие в педагогических советах, семинарах, конференциях.	до 3
8.	Участие в общественной жизни ДОУ (председатель профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда, соцстраху, работе с ветеранами, по решению задач в области ГО и ЧС, по ведению воинского учёта и т.д.). Участие в работе органов самоуправления.	до 10
9.	Участие в организации предметно-развивающей среды ДОУ	до 5
10.	Экономия энергоресурсов (вода, электроэнергия, тепло). Обеспечение сохранности материальных ценностей ДОУ.	до 7

**Показатели для установления выплаты за интенсивность и
высокие результаты работы документоведа, инженера по охране труда**

№	Показатели	баллы
1.	Своевременная работа с организациями	до 10
2.	Обеспечение исправного технического состояния оборудования	до 5
3.	Участие в праздниках, развлечениях, досугах, спортивных соревнованиях	до 3
4.	Участие в педагогических советах, семинарах, конференциях.	до 3
5.	Участие в общественной жизни ДОУ (председатель профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда, соцстраху, работе с ветеранами, по решению задач в области ГО и ЧС, по ведению воинского учёта и т.д.). Участие в работе органов самоуправления.	до 10

6.	Участие в организации предметно - развивающей среды ДООУ	до 5
7.	Экономия энергоресурсов (вода, электроэнергия, тепло). Обеспечение сохранности материальных ценностей ДООУ.	до 3
8.	Размещение информации на официальном сайте учреждения	до 5

Показатели для установления выплаты за интенсифицированность и высокие результаты работы младшего воспитателя

№	Показатели	Баллы
1.	Положительная динамика количества пребывания ребенка в группе: посещаемость составляет свыше 91% ранний возраст - 81%	6
	посещаемость составляет от 81% до 90% ранний возраст 80% до 75%	3
	посещаемость составляет от 75% до 80% ранний возраст 76% до 70%	1
2.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников от 1 до 2 случаев заболевания по группе от 2 до 3 случаев - ранний возраст до 1 случая заболевания по группе ранний возраст - до 2 случаев	6
	от 2 до 3 случаев заболевания по группе от 3 до 4 случаев - ранний возраст	3
	от 3 до 4 случаев заболевания по группе от 4 до 5 случаев - ранний возраст	1
3.	Участие в общественной жизни ДООУ (председатель профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда, соцстраху, работе с ветеранами, по решению задач в области ГО и ЧС, по ведению воинского учёта и т.д.). Участие в работе органов самоуправления.	до 10
4.	Выступление на праздниках, тематических вечерах, утренниках	до 3
5.	Эффективная помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса и проведении занятий, совместная деятельность с детьми на физкультурных занятиях, со всей подгруппой во время занятий.)	до 5
6.	Экономия энергоресурсов (вода, электроэнергия, тепло). Обеспечение сохранности материальных ценностей ДООУ.	до 7
7.	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДООУ	до 5

Показатели для установления выплаты за интенсифицированность и высокие результаты работы кассирши, машиниста по стирке белья

№	Показатели	Баллы
1.	Пошив костюмов, изготовление атрибутов для воспитанников и сотрудников	до 10
2.	Участие в организации образовательного процесса	до 5
3.	Участие в общественной жизни ДООУ (председатель профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда, соцстраху, работе с ветеранами, по решению задач в области ГО и ЧС, по ведению воинского учёта и т.д.). Участие в работе органов самоуправления.	до 3
4.	Участие в праздниках, развлечениях, досугах, спортивных соревнованиях	до 3
5.	Участие в организации предметно - развивающей среды группы (помощь в изготовлении дидактических игр, пособий, выставок)	до 5
6.	Экономия энергоресурсов (вода, электроэнергия, тепло). Обеспечение сохранности материальных ценностей ДООУ.	до 5

Показатели для установления выплаты за интенсифицированность и высокие результаты работы уборщика служебных помещений, сторожа, дворника, рабочего по обслуживанию здания

№	Показатели	Баллы
1.	Участие в общественной жизни ДООУ (председатель профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда, соцстраху, работе с ветеранами, по решению задач в области ГО и ЧС, по ведению воинского учёта и т.д.). Участие в работе органов самоуправления	до 7
2.	Экономия энергоресурсов (вода, электроэнергия, тепло). Обеспечение сохранности материальных ценностей ДООУ.	до 5

Показатели для установления выплаты за качество выполняемых работ воспитателей

№	Показатели	Баллы
1.	Участие в экспериментальной, инновационной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы, осуществление наставничества, творческие конкурсы и выставки	до 8
2.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) с учетом образовательной программы ДОУ:	
	на федеральном уровне	8
	на областном уровне	6
	на муниципальном уровне	4
	на уровне дошкольного учреждения	2
3.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, образовательных интернет-ресурсах по распространению педагогического опыта с учетом образовательной программы ДОУ (при наличии свидетельства о публикации)	
	на федеральном уровне	6
	на областном уровне	4
	на муниципальном уровне	2
	на уровне дошкольного учреждения	1
4.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях (суммарно не более 20 баллов)	
	на федеральном уровне	до 8
	на областном уровне	до 6
	на муниципальном уровне	до 4
	на уровне дошкольного учреждения	до 2
	За результативность дополнительно:	
	1-е место	5
	2-е место	4
	3-е место	3
5.	Качество освоения воспитанниками учреждения основной общеобразовательной программы дошкольного сада (за I полугодие, за год); результаты мониторинга (в т.ч. в электронном виде), оперативного контроля старшим воспитателем	
	81-100%	10
	71-80%	8
	61-70%	5
6.	Реализация современных подходов к организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях: изготовление обновление	до 6 до 4 до 2
7.	Качественное проведение праздников, утренников (в роли ведущего и роли героя) не на своей группе: за каждый	до 4

Показатели для установления выплаты за качество выполняемых работ старшего воспитателя (заместителя по воспитательной работе)

№	Показатели	Баллы
1.	Положительная динамика результативности образовательного процесса, наличие системы контроля образовательного процесса	до 10
2.	Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п.	до 10
3.	Результативные выступления педагогов на различных семинарах, конференциях, профессиональных	

	конкурсах с учетом образовательной программы ДОУ:	
	на федеральном уровне	до 8
	на областном уровне	до 6
	на муниципальном уровне	до 4
	на уровне дошкольного учреждения	до 2
4.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, образовательных интернет-ресурсах по распространению педагогического опыта с учетом образовательной программы ДОУ (при наличии свидетельства о публикации)	
	на федеральном уровне	6
	на областном уровне	4
	на муниципальном уровне	2
	на уровне дошкольного учреждения	1
5.	Организация аттестации педагогических работников	до 10
6.	Качественное проведение праздников, утренников (в роли ведущего в роли героя) за каждый	до 4

Показатели за качество выполняемых работ педагогических работников/ музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования

№	Показатели	баллы
1.	Участие в экспериментальной, инновационной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы, осуществление наставничества, творческие конкурсы и выставки	до 8
2.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) с учетом образовательной программы ДОУ:	
	на федеральном уровне	8
	на областном уровне	6
	на муниципальном уровне	4
	на уровне дошкольного учреждения	2
3.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, образовательных интернет-ресурсах по распространению педагогического опыта с учетом образовательной программы ДОУ (при наличии свидетельства о публикации)	
	на федеральном уровне	6
	на областном уровне	4
	на муниципальном уровне	2
	на уровне дошкольного учреждения	1
4.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях (суммарно не более 20 баллов)	
	на федеральном уровне	до 8
	на областном уровне	до 6
	на муниципальном уровне	до 4
	на уровне дошкольного учреждения	до 2
	За результативность дополнительно:	
	1-е место	5
	2-е место	4
	3-е место	2
5.	Организация системного мониторинга развития детей. Наличие положительной динамики с/з 1 полугодие, за год):	
	81-100%	10
	71-80%	8
	61-70%	5
6.	Качественная подготовка и проведение утренников, мероприятий, праздников	до 5

Показатели за качество выполняемых работ учителя-логопеда, педагога-психолога, учителя-дефектолога, социального педагога

№	Показатели	баллы
1.	Участие в экспериментальной, инновационной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы, осуществление наставничества, творческие конкурсы и выставки	до 8
2.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) с учетом образовательной программы ДОУ:	
	на федеральном уровне	8
	на областном уровне	6

	на муниципальном уровне	4
	на уровне дошкольного учреждения	2
3.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, образовательных интернет-ресурсах по распространению педагогического опыта с учетом образовательной программы ДОУ (при наличии свидетельства о публикации)	
	на федеральном уровне	6
	на областном уровне	4
	на муниципальном уровне	2
	на уровне дошкольного учреждения	1
4.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях (суммарно не более 20 баллов)	
	на федеральном уровне	до 8
	на областном уровне	до 6
	на муниципальном уровне	до 4
	на уровне дошкольного учреждения	до 2
	За результативность дополнительно:	
	1-е место	5
	2-е место	4
	3-е место	3
5.	Качественное проведение праздников, утренников (в роли ведущего в роли героя) за каждый	до 4

Показатели для установления выплаты за качество выполняемых работ заместителя введующего по АХР

№	Показатели	Баллы
1.	Ежедневный качественный контроль по обеспечению безопасных условий в помещениях и на территории образовательного учреждения	до 10
2.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 10
3.	Качественное ведение электронного документооборота	до 10
4.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 7

Показатели для установления выплаты за качество выполняемых работ докуменоведа, инженера по охране труда

№	Показатели	Баллы
1.	Качественное ведение документации	до 10
2.	Качественное ведение электронного документооборота	до 10
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 7

Показатели для установления выплаты за качество выполняемых работ младшего воспитателя

№	Показатели	Баллы
1	Образцовое состояние групповых помещений, оборудование рабочего места в соответствии с требованиями санитарных правил и норм. Соблюдение графика ежедневной уборки. Проведение генеральных уборок.	до 15
2	Позитивные результаты взаимодействия с семьями воспитанников (благодарности, положительные отзывы, родительские собрания, консультации, заседания семейного клуба, фотовитрины, выставки, совместные праздники и т. д.)	до 5
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 7

Показатели для установления выплаты за качество выполняемых работ кастелянши, машиниста по стирке белья

№	Показатели	Баллы
1.	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических норм и правил (регулярность смены белья, спецодежды по графику, ведение учета)	до 7
2.	Образцовое состояние закрепленной территории, оборудование рабочего места	до 7
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 7

Показатели для установления выплаты за качество выполняемых работ уборщика служебных помещений, сторожа, дворника, рабочего по обслуживанию здания

№	Показатели	Баллы
1.	Обеспечение сохранности материальных ценностей и прилегающей территории ДОУ с соблюдением правил и норм техники безопасности и противопожарной защиты	до 10
2.	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических норм и правил (своевременное проведение качественной уборки служебных помещений, территории, мытье и утепление полов)	до 7
3.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 7

Изменения №1

в «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 38 «Красная шапочка»

08.08.2022г.

2.6. Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициента для должностей педагогических работников
Высшая категория	1.6
Первая категория	1.3

5.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителя Организации в размере от 1.1 до 2.42, для заместителя руководителя - в размере от 1.1 до 2.31.

В этом документе прошито, пронумеровано и
скреплено печатью

23 (двадцать три) листов.

Заведующий МБДОУ № 38 «Красная шапочка»

Л.А. Холмогорская

