

**ПРИНЯТО**

Управляющим советом  
МДОУ-детский сад  
«Звездочка»  
протокол от 01.09.2014 г  
№10

**СОГЛАСОВАНО**

с профсоюзной организацией  
МДОУ-детский сад  
«Звездочка»  
протокол от 01.09.2014 г.  
№154-1

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом заведующего  
МДОУ-детский сад «Звездочка»  
от 01.09. 2014 года № 90

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ – ДЕТСКИЙ САД «ЗВЕЗДОЧКА»  
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА**

***Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ***

1. Положение об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения – детский сад «Звездочка» комбинированного вида (далее – Положение), применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения – детский сад «Звездочка» комбинированного вида (далее – образовательная организация).

2. Заработная плата работников образовательной организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с Положением, и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Среднемесячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.

4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников образовательной организации устанавливаются руководителем образовательной организации в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Фонд оплаты труда образовательной организации утверждается Управлением образованием Качканарского городского округа на соответствующий финансовый год.

Объем средств на компенсационные выплаты в составе фонда оплаты труда образовательной организации устанавливает главный распорядитель бюджетных средств исходя из особенностей деятельности образовательной организации.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда образовательной организации должен составлять не более 40 процентов.

6. Штатное расписание (Приложение №1 к настоящему Положению) разрабатывается образовательной организацией в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда образовательной организации, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу образовательной организации.

7. Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательной организации, должны соответствовать уставным целям образовательной организации, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.08.2009 № 593, и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

## **Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

8. Оплата труда работников образовательной организации устанавливается с учетом: Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;  
перечня видов выплат компенсационного характера;  
перечня видов выплат стимулирующего характера;  
единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательной организации.

9. При определении размера оплаты труда работников образовательной организации учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательной организации;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

10. Заработная плата работников образовательной организации предельными размерами не ограничивается.

11. Изменение оплаты труда производится:

1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предоставлении диплома государственного образца доктора наук).

12. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 11 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом

отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

13. Руководитель образовательной организации:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки (приложение №2 к настоящему Положению) на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в образовательной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников образовательной организации;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательной организации.

14. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательной организации педагогическими работниками, определяется руководителем образовательной организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

15. Преподавательская работа в той же образовательной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

16. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

### ***Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ***

17. Оплата труда работников образовательной организации включает в себя:  
размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

18. Образовательная организация в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением.

19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения должностей к

соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

20. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

21. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам образовательной организации, имеющих высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в сельской местности. Указанное повышение образует новые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, и учитывается при начислении выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

22. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

23. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

повышающий коэффициент за соответствие уровня квалификации, требованиям предъявляемым к квалификационным категориям;

повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание;

повышающий коэффициент за должность доцента (профессора);

повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

персональный повышающий коэффициент.

24. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени.

25. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады) и учитывается при начислении выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

26. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в локальном акте образовательной организации.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем образовательной организации в отношении конкретного работника.

27. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

28. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

29. Размеры повышающих коэффициентов (в соответствии с настоящим Положением) устанавливаются локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации.

### **ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА**

30. Размеры должностных окладов работников образовательной организации, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

31. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

32. Работникам образовательной организации из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов (приложение №9 к настоящему положению).

33. Применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов для учебно-вспомогательного персонала предусматривается в локальном акте образовательной организации.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем образовательной организации.

34. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

### **ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

35. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательной организации, занимающих должности педагогических работников (далее – педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

36. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

37. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы:

повышающий коэффициент за соответствие уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям;

повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание;

персональный повышающий коэффициент.

38. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, и уровень квалификации которых соответствует требованиям, предъявляемым:

к высшей квалификационной категории в размере - 0,25;

к первой квалификационной категории в размере - 0,2;

Работникам, имеющим вторую квалификационную категорию, коэффициент к минимальным размерам окладов сохраняется до истечения срока действия категории в размере - 0,1.

39. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный», – в размере 0,2;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный», – в размере 0,5.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

40. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

41. Локальным актом образовательной организации для педагогических работников может быть предусмотрено применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается руководителем образовательной организации персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

42. Среднемесячная заработная плата педагогических работников образовательной организации, с учетом выплат по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже уровня средней заработной платы в сфере общего образования в Свердловской области.

Ожидаемый размер средней заработной платы в сфере общего образования в Свердловской области с 1 декабря 2012 года составляет 22215 рублей в месяц, с 1 октября 2013 года – 23791 рубль в месяц, с 1 октября 2014 года – 26047 рублей в месяц, с 1 октября 2015 года – 28428 рублей в месяц.

Дополнительные расходы, связанные с повышением заработной платы, обеспечиваются частично за счет уменьшения неэффективных расходов образовательной организации.

## **ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА СЛУЖАЩИХ**

43. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

44. Минимальные размеры должностных окладов служащих образовательной организации устанавливаются согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

45. Локальным актом образовательной организации работникам, занимающим должности служащих, могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов (приложение №9 к настоящему положению).

46. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

47. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

#### **ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

48. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС).

49. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих образовательной организации установлены в приложении № 6 настоящего Положения.

50. Локальным актом образовательной организации может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов рабочих:

повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

персональный повышающий коэффициент.

51. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к минимальным размерам окладов по квалификационным разрядам рабочих по профессиям, не ниже 6 разряда ЕТКС, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

Решение о применении указанного повышающего коэффициента принимает руководитель организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – до 2,0.

Профессии рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, утверждаются локальным актом образовательной организации.

52. Локальным актом образовательной организации предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов рабочих по соответствующим профессиям (приложение №9 к настоящему положению). Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимает руководитель образовательной организации в отношении конкретного работника.

53. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

#### **Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

54. Главный распорядитель бюджетных средств разрабатывает и утверждает систему критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы работников организаций исходя из особенностей их типов и видов в пределах кратности от 1 до 8.

55. Заместителям руководителя, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются надбавки в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный», – в размере 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный», – в размере 7000 рублей.

56. Оклад (должностной оклад) заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается работодателем на 10-30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя, установленного в соответствии с пунктом 59 настоящего

Конкретный размер минимальных должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

57. Применение повышающих коэффициентов (приложение №9 к настоящему положению) к окладам (должностным окладам) не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

58. При премировании заместителей руководителя образовательной организации и главного бухгалтера учитываются следующие показатели:

1) качество и общедоступность образования в образовательной организации:

улучшение результатов освоения образовательных программ дошкольного образования;

ведение образовательной деятельности, установленной лицензией;

участие в инновационной деятельности, реализации проектов, программ, имеющих значение для областной системы образования, ведение экспериментальной работы, обеспечение проведения и (или) участие в областных мероприятиях, развитие спектра и организация предоставления образовательных услуг дошкольного образования для различных групп потребителей;

2) создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований:

материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса;

обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (воспитания);

обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности;

3) кадровые ресурсы образовательной организации:

укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;

развитие педагогического творчества;

стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов;

процент преподавательского состава с учеными степенями и (или) званиями, повышение квалификации педагогических кадров;

4) социальные критерии:

сохранность контингента воспитанников;

организация различных форм работы по дополнительному образованию;

отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися (воспитанниками);

5) эффективность управленческой деятельности:

обеспечение государственно-общественного характера управления в образовательной организации, отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций;



увеличение объемов привлечения внебюджетных средств;  
выполнение показателей эффективности деятельности организации, установленных  
Управлением образования;

экономия топливно-энергетических ресурсов, отсутствие просроченной кредиторской задолженности;

б) сохранение здоровья воспитанников в образовательной организации:

организация обеспечения воспитанников горячим питанием;  
организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (воспитанников);

организация обучения детей с ограниченными возможностями здоровья;

организация участия воспитанников в сдаче норм ГТО;

рост средней заработной платы работников образовательной организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации и Правительства Свердловской области.

59. Для заместителей руководителя образовательной организации и главного бухгалтера выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с главой 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям руководителя и главному бухгалтеру принимается руководителем образовательной организации.

60. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с главой 5 настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

## ***Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ***

61. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

62. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам образовательных организаций при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

63. Для работников образовательной организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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).

64. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

65. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

за работу в тяжелых и вредных условиях труда – до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда – до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Руководитель образовательной организации осуществляет меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Аттестация рабочих мест осуществляется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.12.2007 № 569 «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и при аттестации рабочих мест. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

66. Всем работникам образовательной организации выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

67. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

68. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

69. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за заведование: учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, проведение работы по дополнительным образовательным программам.

Размеры доплат и порядок их установления определяются образовательной организацией самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте образовательной организации, утвержденном руководителем образовательной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

70. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

71. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

72. Работникам образовательной организации (кроме, заместителей руководителя образовательной организации и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

1) 60 процентов – за работу, характер которой связан с непосредственным контактом с воспитанниками, больными СПИДом, и ВИЧ-инфицированными;

2) 15 процентов – за работу в группах компенсирующей и комбинированной направленности для обучающихся воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, если количество воспитанников в них превышает 1/2 общей численности воспитанников.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками), имеющими ограниченные возможности здоровья, от степени тяжести дефекта или от степени и продолжительности общения с такими детьми и подростками, от степени участия работника в социально значимой деятельности: оказание специализированной помощи несовершеннолетним Свердловской области, их родителям (законным представителям), педагогам, специалистам образовательных организаций всех типов и видов (приложение №8 к настоящему Положению).

73. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с локальным актом образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

74. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

## ***Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА***

75. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательной организации, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательной организацией на оплату труда работников (приложение №7 к настоящему Положению).

76. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в образовательной организации показателей (критериев) оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы

77. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются: успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

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

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

78. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер выплат стимулирующего характера устанавливается пропорционально отработанному времени.

79. В целях социальной защищенности работников образовательных организаций и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательной организации применяется единовременное премирование работников образовательных организаций:

- 1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 3) при награждении нагрудными знаками, предусмотренными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2004 № 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки»;
- 4) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 5) в связи с празднованием Дня учителя;
- 6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);
- 7) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
- 8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.
- 9) и другим основаниям.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

80. Руководитель образовательной организации вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

## ***Глава 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ***

81. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель образовательной организации несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

82. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель образовательной организации вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

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



Приложение № 1  
к Положению  
об оплате труда работников  
МДОУ – детский сад «Звездочка»

**ФОРМА ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ МДОУ – ДЕТСКИЙ САД «ЗВЕЗДОЧКА»**

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ на \_\_\_\_\_ год

№	Наименование должностей	Количество штатных единиц	минимальный должностной оклад , рублей	За работу в сельской местности 25%, рублей	Новый должностной оклад гр.4+ гр. 5, рублей	Выплаты по повышающим коэффициентам к минимальному должностному окладу на основании локального акта учреждения (без стимулирующих и персональных выплат), рублей				Районный коэффициент, рублей	Месячная заработная плата , рублей	Дополнительные сведения
						За квалификационную категорию	За работу в специальных (коррекционных) группах	За вред-ные и (или) опасные условия труда	За выполнение важных и ответственных работ			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Руководители												
											-	-
Учебно-вспомогательный персонал												
											-	-
Педагогические работники (кроме указанных в тарификации)												
											-	-
Служащие												
Рабочие												
	Итого:											

Заведующий  
Главный бухгалтер

М.П

Приложение № 2  
к Положению  
об оплате труда работников  
МДОУ – детский сад «Звездочка»

ФОРМА ТАРИФИКАЦИОННОГО СПИСКА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МДОУ – ДЕТСКИЙ САД «ЗВЕЗДОЧКА»

Тарификационный список педагогических работников на \_\_\_\_\_ год

№ П/П	Ф.И.О.	Наименование должности	Минимальный размер ставки заработной платы, рублей	За работу в сельской местности 25%, рублей	Новый размер ставки заработной платы гр.4+ гр. 5, рублей	Фактическая недельная учебная нагрузка, час.	Ставка заработной платы в месяц с учетом педагогической нагрузки гр.6/норма педагогической нагрузки*гр.7, рублей	Выплаты по повышающим коэффициентам к минимальному должностному окладу на основании локального акта учреждения (без стимулирующих и персональных выплат), рублей		Районный коэффициент	Месячный фонд заработной платы с учетом районного коэффициента, рублей
								За квалификационную категорию	За работу в специальных (коррекционных) группах		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Заведующий

Главный бухгалтер  
М.П.



Приложение № 3  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального дошкольного  
образовательного учреждения –  
детский сад «Звездочка»

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ  
УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностных окладов, рублей
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ВТОРОГО УРОВНЯ</b>		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	4805

Приложение № 4  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального дошкольного  
образовательного учреждения –  
детский сад «Звездочка»

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
1	2	3
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	15 000
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	15 000

3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	15 000
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	15 000

Приложение № 5  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального дошкольного  
образовательного учреждения –  
детский сад «Звездочка»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ  
ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностных окладов, рублей
1	2	3
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	3480

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ  
ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностных окладов, рублей
1	2	3

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ  
ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ  
ВТОРОГО УРОВНЯ»**

1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам	7200
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ТРЕТЬЕГО УРОВНЯ»</b>		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; инженер	7200

Приложение № 6  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального дошкольного  
образовательного учреждения –  
детский сад «Звездочка»

**МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОКЛАДОВ  
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ РАЗРЯДАМ  
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Наименование квалификационного разряда	Минимальный размер окладов, рублей
1 квалификационный разряд	2530
2 квалификационный разряд	2810
3 квалификационный разряд	3110
4 квалификационный разряд	3440
5 квалификационный разряд	3820
6 квалификационный разряд	4230

Примечание: Высококвалифицированным рабочим и водителям устанавливаются минимальные оклады в диапазоне 5610-6170 рублей.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ  
УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

Критерии	Показатели	Шкала	Максимальное количество баллов по критерию (%)
Качество выполнения работ	К1 - качественное выполнение СанПиН	2,5	7,5
	К2 - высокое качество организации и проведения ремонтных работ	2,5	
	К3 - организация качественного и разнообразного питания	2,5	
Интенсивность и высокие результаты работы	К 4 - обеспечение сохранности имущества	2,5	17,5
	К5 - отсутствие заболеваемости или ее снижение через создание условий для укрепления здоровья детей	2,5	
	К6 - участие в реализации образовательной программы дошкольного образования	2,5	
	К7 – участие в реализации индивидуальных программ сопровождения детей-инвалидов	2,5	
	К8 – оперативность выполнения заданий администраций	2,5	
	К9 – высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	2,5	
	К10 – соблюдение	2,5	

	техники безопасности и охраны труда		
Всего:			25,0

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Критерии	Показатели (компетенции педагога)	Шкала в баллах проявлений педагогических компетенций на практике				Максимальное количество баллов по критерию (%)
		Отсутствие проявлений	Низкий уровень проявлений	Средний уровень проявлений	Высокий уровень проявлений	
Выполнение педагогом посреднической функции	К1- поощрение положительного контакта между детьми	0	0,2	0,4	0,6	12,2
	К2-организация активных форм взаимодействия с родителями (законными представителями) воспитанников	0	0,2	0,6	1,2	
	К3-владение методами и средствами психолого-педагогического просвещения родителей (законных представителей) воспитанников	0	0,2	0,4	0,7	
	К4-умение выстраивать партнерское взаимодействие с родителями (законными представителями) для решения образовательных задач	0	0,2	0,6	1,2	
	К5-работа в команде педагогов (рабочие и творческие группы, экспертные комиссии)	0	0,6	1,2	1,8	
	К6-участие в деятельности коллектива	0	0,4	0,8	1,2	

	МДОУ-детский сад «Звездочка» комбинированного вида (уборка территории, подготовка к праздникам и т.д.)					
	К7-представление опыта и информации членам педагогического коллектива МДОУ-детский сад «Звездочка» комбинированного вида (педсоветы, педчасы, консультации, семинары, открытые просмотры и др.)	0	0,6	1,2	1,8	
	К8-представление на различных уровнях своего профессионально-педагогического опыта	0	1,0	2,0	3,0	
	К9-соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	0	0,2	0,4	0,7	
Выполнение педагогом обучающей функции	К10-создание психологически комфортной и безопасной образовательной среды	0	0,4	1,0	1,8	18,6
	К11-обеспечение безопасности жизни детей, сохранение и укрепление их здоровья в период пребывания в образовательной организации	0	1,0	2,0	3,0	
	К12-эмоциональное общение с детьми поддержание эмоционального благополучия ребенка	0	0,2	0,4	0,6	

	К13-организация ведущих в дошкольном возрасте видов деятельности: предметно-манипулятивной, познавательной-исследовательской, продуктивной, конструирования и игровой, обеспечивая развитие детей	0	0,2	0,6	1,2	
	К14-непосредственное участие педагога в игре	0	0,2	0,4	0,6	
	К15-организация совместной и самостоятельной деятельности воспитанников	0	0,2	0,4	0,6	
	К16-проектирование и планирование общей и индивидуальной работы на основе карты развития ребенка	0	1,0	2,0	3,0	
	К17-проектирование динамичной развивающей среды	0	1,0	2,0	3,0	
	К18-преобразование режима дня и развивающей среды в соответствии с интересами детей	0	0,6	1,2	1,8	
	К19-реализация педагогических рекомендаций специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и др.) в работе с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, или детьми с особыми образовательными	0	1,0	2,0	3,0	

	потребностями					
Выполнение педагогом организующей функции	K20-использование современных технологий, обеспечивающих реализацию приоритетного направления развития ДООУ	0	0,6	1,2	1,8	8,4
	K21- разработка педагогических проектов, направленных на реализацию приоритетного направления развития ДООУ	0	0,6	1,2	1,8	
	K22-владение ИКТ-компетенциями, необходимыми и достаточными для планирования, реализации и оценки образовательной работы с детьми раннего и дошкольного возраста	0	1,0	2,0	3,0	
	K23-становление дефицитных профессиональных компетенций на основе анализа и рефлексивной оценки педагогических результатов	0	0,6	1,2	1,8	
Выполнение педагогом диагностирующей функции	K24- сбор информации о ребенке: наблюдение; беседы с детьми, родителями и специалистами; анализ продуктов детской деятельности	0	0,6	1,2	1,8	20,8
	K25-проведение диагностических процедур в соответствии с рекомендациями, реализуемой ОП ДО МДОУ-детский сад	0	0,4	1,0	1,8	



	«Звездочка» комбинированного вида					
	К26- педагогическая оценка развития ребенка	0	0,2	0,6	1,2	
	К27- регистрация полученной информации в индивидуальной карте развития ребенка	0	1,0	2,0	3,0	
	К28-составление в конце года характеристики на ребенка, описание его достижения и качественные изменения в развитии	0	0,6	2,0	3,0	
	К29- осуществление самодиагностики уровня профессиональных компетенций	0	1,0	2,0	4,0	
	К30- составление в конце года аналитической записки по результатам деятельности с описанием профессиональных проблем и перечня необходимых профессиональных компетенций	0	2,0	4,0	6,0	
Всего:						60,0

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ  
СЛУЖАЩИХ**

Критерии	Показатели	Шкала	Максимальное количество баллов по критерию (%)
Качество выполнения работ	К1 - качественное выполнение СанПиН	2,0	8,0
	К2 - своевременное оформление	2,0	

	документации по запросам		
	К3 - соблюдение договорной и финансовой дисциплины	2,0	
	К4 - оперативность выполнения заданий администраций	2,0	
Интенсивность и высокие результаты работы	К 5 - организация работы по привлечению внебюджетных средств на развитие учреждения	2,0	12,0
	К6 - участие в работе комиссий по разным направлениям контроля	2,0	
	К7 - соблюдение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда	2,0	
	К8 – высокий уровень исполнительской дисциплины	2,0	
	К9 - обеспечение сохранности имущества	2,0	
	К10 - высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	2,0	
Всего:			20,0

### КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОЧИХ

Критерии	Показатели	Шкала	Максимальное количество баллов по критерию (%)
Качество выполнения работ	К1 - качественное выполнение СанПиН	5,0	15,0
	К2 - высокое качество организации и проведения ремонтных работ	5,0	

	К3 - высокий уровень исполнительской дисциплины	5,0	
Интенсивность и высокие результаты работы	К4 - обеспечение сохранности имущества	5,0	25,0
	К5 – соблюдение производственной дисциплины	5,0	
	К6 – оперативность выполнения заданий администраций	5,0	
	К7 – высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	5,0	
	К8 – соблюдение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда	5,0	
Всего:			40,0

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ  
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

Критерии	Показатели	Расчет показателей	шкала	Максимальное количество баллов по критерию (%)
Качество выполнения работ	К1 - высокий уровень исполнительской дисциплины финансово-хозяйственной деятельности		4,0	24,0
	К2 – обеспечение сохранности имущества		4,0	
	К3 – проведение финансового анализа и формирование налоговой политики на основе данных бухучета и отчетности, подготовка предложений по улучшению		4,0	

	деятельности учреждения			
	К4 – своевременное и полное освоение средств по смете		4,0	
	К5 – разработка составительских и авторских программ		4,0	
	К6 – активное участие в разработке инновационных проектов		4,0	
Интенсивность и высокие результаты работы	К7 - руководство комиссиями по направлениям контроля (за каждое направление)		1,0	24,0
	К8 – за ведение документации по ОТ, ГО, ЧС, ПБ		1,0	
	К9 - за организацию работы с семьями, находящимися в социально-опасном положении		1,0	
	К10 - за ведение профсоюзной работы		1,0	
	К11 – за интенсивность труда		20,0	
			Всего:	48,0

Приложение №8  
к Положению  
об оплате труда работников  
МДОУ – детский сад «Звездочка»

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ), РАБОТНИКОВ МДОУ - ДЕТСКИЙ САД**  
**«ЗВЕЗДОЧКА», КОТОРЫМ ПРОИЗВОДИТСЯ ДОПЛАТА ЗА РАБОТУ В ГРУППАХ**  
**КОМПЕНСИРУЮЩЕЙ И КОМБИНИРОВАННОЙ НАПРАВЛЕННОСТЕЙ ДЛЯ**  
**ВОСПИТАННИКОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Профессия (должность)	Размер доплаты
Воспитатель	15%
Младший воспитатель	15%
Учитель-логопед	15%
Учитель-дефектолог	15%

Приложение №9  
к Положению  
об оплате труда работников  
МДОУ – детский сад «Звездочка»

**ПОКАЗАТЕЛИ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО**  
**КОЭФФИЦИЕНТА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА**

Составляющие персонального повышающего коэффициента (ППК):

К1 – повышающий коэффициент за стаж

К2 – повышающий коэффициент за уровень интенсивности труда по занимаемой должности

К1 — повышающий коэффициент к окладу за стаж		
Стаж работы в дошкольном образовательном учреждении	Применяемый коэффициент	Максимальный коэффициент по критерию
Свыше 20 лет	0,90	0,9
10 - 20 лет	0,80	
3-10 лет	0,70	
До 3 лет	0,60	
К2 – повышающий коэффициент за уровень интенсивности труда по занимаемой должности		
Занимаемая должность	Применяемый коэффициент	Максимальный коэффициент по критерию
Младший воспитатель	0,10	0,1
Максимальный размер персонального повышающего коэффициента:		1,0

**ПОКАЗАТЕЛИ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО  
КОЭФФИЦИЕНТА РАБОЧИХ**

Составляющие персонального повышающего коэффициента (ППК):

К1 - повышающий коэффициент к окладу за стаж работы

К2 – повышающий коэффициент за уровень интенсивности труда по занимаемой должности

К1 – повышающий коэффициент к окладу за стаж работы		
Стаж работы в дошкольном образовательном учреждении	Применяемый коэффициент	Максимальный коэффициент по критерию
Свыше 20 лет	1, 0	1,0
10 - 20 лет	0, 9	
3-10 лет	0, 8	
До 3 лет	0, 7	
К2 – повышающий коэффициент за уровень интенсивности труда по занимаемой должности		
Занимаемая должность	Применяемый коэффициент	Максимальный коэффициент по критерию
Кладовщик	1,00	1,0
Сторож дневной	0,50	
Сторож	0,10	
Дворник, работающий в сельской местности	0,85	
Дворник	0,55	
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	0,90	
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	1,00	
Уборщик служебных помещений	0,50	
Повар 3 разряда	0,75	
Повар 5 разряда	0,45	
Подсобный рабочий кухни	0,75	
Максимальный размер персонального повышающего коэффициента:		

**ПОКАЗАТЕЛИ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО  
КОЭФФИЦИЕНТА СЛУЖАЩИХ**

Составляющие персонального повышающего коэффициента (ППК):

К1 – повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности

К2 – повышающий коэффициент к окладу за уровень образования

К3 – повышающий коэффициент за уровень интенсивности труда по занимаемой должности

К1 – повышающий коэффициент к окладу за стаж		
Стаж работы	Применяемый коэффициент	Максимальный коэффициент по критерию
Свыше 20 лет	0,50	0,50
10 - 20 лет	0, 25	
3-10 лет	0, 10	
До 3 лет	0, 15	
К2 – повышающий коэффициент к окладу за уровень образования		
Уровень образования педагога	Применяемый коэффициент	Максимальное количество баллов по критерию
Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	0,15

Начальное профессиональное образование	0	
Среднее профессиональное образование	0, 05	
Высшее профессиональное образование:		
Квалификация «бакалавр» (неполное высшее образование)	0,10	
Квалификация «специалист»	0,15	
КЗ – повышающий коэффициент за уровень интенсивности труда по занимаемой должности		
Занимаемая должность	Применяемый коэффициент	Максимальный коэффициент по критерию
Завхоз	2, 35	2,35
Завхоз, работающий в сельской местности	0, 60	
Специалист по кадрам	0, 20	
Бухгалтер	0,10	
Максимальный размер персонального повышающего коэффициента:		3,0