



1. Сторонами настоящего дополнительного соглашения являются :

**Работодатель** муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №56 «Лесная сказка» в лице заведующего Никишиной Елены Юрьевны (далее-Работодатель).

**Работники** образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки в лице председателя первичной профсоюзной организации Сивохо Елизаветы Юрьевны (далее-первичная профсоюзная организация).

2 В связи с плановыми изменениями **ПОЛОЖЕНИЕ О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКАХ** утратило силу.

3. Новое **ПОЛОЖЕНИЕ О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКАХ** Приложение к Коллективному договору на 2017-2019г.г. муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №56 «Лесная сказка» №3 вступило в силу с 01.09.2017г. \_\_\_\_\_

4. В связи с плановым изменением стороны совместно договорились считать **ПОЛОЖЕНИЕ** об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 56 «Лесная сказка» утратившим силу.

5. Новое **ПОЛОЖЕНИЕ** об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 56 «Лесная сказка» Приложение к Коллективному договору на 2017-2019г.г. муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №56 «Лесная сказка» № 6 вступило в силу с 01.09.2017г. \_\_\_\_\_

6. Внести изменения в положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 56 «Лесная сказка»

1.1 Дополнить: п.9,6 **К** постоянным (гарантированным) стимулирующим выплатам относятся:

4) с 01.10.2016 ввести коэффициент инфляции 4% на основании Постановлением Главы Сысертского городского округа от 28.08.2017г. № 410 «*Об увеличении (индексации) фондов оплаты работников муниципальных учреждений Сысертского городского округа*»

6. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 01.09.2017г и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКАХ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в целях компенсации за работу с неблагоприятными условиями труда, стимулирования работников общеобразовательного учреждения в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного-воспитательного процесса, развития творческой инициативы и активности.

1.2. Положение определяет порядок предоставления дополнительных отпусков в учреждении.

1.3. Дополнительно оплачиваемые отпуска исчисляются в календарных днях. Нерабочие, праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются.

1.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

**2. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем.**

2.1. Положение устанавливает следующий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем:

- заведующий;
- заместители заведующего;

2.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.119 ТК РФ) продолжительностью 3 дня.

2.3 - Положение устанавливает следующий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем:

- главный бухгалтер;
- бухгалтер;

2.4. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.119 ТК РФ) продолжительностью 7 дня.



СОГЛАСОВАНО:

с профсоюзным комитетом первичной  
профсоюзной организации  
(протокол от «23» 07 2014 г. № В)

Председатель

Первичной профсоюзной организации

Сив Е.Ю.Сивохо  
(подпись) (ФИО)

УТВЕРЖДАЮ:

заведующий

МАДОУ №56

Е.Ю. Никишина

(подпись) (ФИО)

«23» 07 2014 г.

№ 56

«Лесная сказка»

КПП 688501001  
ИНН 6652012338  
ОГРН 1026602175757

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 56 «Лесная сказка»

(наименование образовательного учреждения)

#### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников образовательного учреждения (наименование учреждения) (далее – Положение) разработано в соответствии с (указать наименование нормативного акта) и наряду с коллективным договором устанавливает в учреждении систему оплаты труда работников.

1.2. Зарботная плата каждого работника образовательного учреждения (далее – ОУ) устанавливается трудовым договором, с соблюдением требований трудового законодательства, в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и принятыми в соответствии с настоящим Положением локальными нормативными актами ОУ.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда и размера минимальной заработной платы, установленного в Свердловской области.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышений к окладам, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера (в том числе, устанавливаемых на определенный срок выплат по итогам работы за определённый период в соответствии с настоящим Положением), являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. При определении размера оплаты труда работников ОУ учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации;
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление 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

1.6. Зарботная плата работников ОУ предельными размерами не ограничивается.

1.7. 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 издания Минобрнауки РФ приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
- 4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предоставлении диплома доктора наук).



1.8. При наступлении у работников права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения в выплате заработной платы производятся после окончания соответствующего периода.

1.9. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же ОУ 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 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.

## 2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников ОУ включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

*(Примечание: размеры окладов (ставок) повышаются на 25 процентов работникам ОУ, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности (в соответствии с квалификационными характеристиками), за работу в ОУ, расположенных в сельской местности)*

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

2.2. 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.

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

## 3. Оплата труда педагогических работников

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников:

1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре музыкальный руководитель	10 000
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования;	10 500
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог;	11500
4 квалификационный уровень	старший воспитатель, ;учитель-логопед;	12000

*(Примечание: размеры окладов (должностных окладов) на более высоком квалификационном уровне устанавливаются не ниже, чем на предыдущем).*

3.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, прошедших аттестацию повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации – на 25 процентов;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации – на 20 процентов;

3) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности – на 10 процентов.

4) выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (п. 3.5.6 Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 г.г.) – на 20 процентов сроком на два года;

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в пределах фонда оплаты труда ОУ, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников с учетом данных повышений.

3.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" и от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

3.4. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

#### 4. Оплата труда служащих

##### 4.1. Размеры окладов (должностных окладов) служащих:

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель;	4000
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; инженер по охране труда и технике безопасности;	7708
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	5800
1 квалификационный уровень	Шеф-повар	8000
1 квалификационный уровень	повар	7000



4.2. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

### 5. Оплата труда руководителей структурных подразделений и их заместителей

5.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений:

*Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 10 – 30 % ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений без учета повышений за соответствие занимаемой должности по итогам аттестации (при наличии).*

Заместитель заведующего по ВМР	
Заместитель заведующего по АХР	
Заместитель заведующего (филиал)	
Главный бухгалтер	

5.2. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений и их заместителям устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

### 6. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих».

Размеры окладов по квалификационным разрядам общепромышленных профессий рабочих образовательного учреждения:

1 квалификационный разряд	4000
2 квалификационный разряд	5000
3 квалификационный разряд	5500
4 квалификационный разряд	5550
5 квалификационный разряд	5600
6 квалификационный разряд	5650

Высококвалифицированным рабочим (указать конкретные требования к квалификации) и водителю устанавливаются оклады в размере: 6170.

*(Примечание: высококвалифицированным рабочим и водителю оклады устанавливаются от 5610 - 6170 рублей в пределах фонда оплаты труда ОУ)*

Размеры окладов рабочих на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
I квалификационный уровень	кастелянша; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территории	4000
	кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды	4000
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
I квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	5000
	машинист (котел)	5000



*(Примечание: размеры окладов (должностных окладов) на более высоком квалификационном уровне устанавливаются не ниже, чем на предыдущем).*

6.2. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

### **7. Оплата труда заместителей руководителя ОУ, главного бухгалтера**

8.1. Оплата труда заместителей руководителя ОУ, главного бухгалтера включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера;
- 4) оклад главного бухгалтера формируется 40% от должностного оклада руководителя.

7.2. Оклады (должностной оклад) заместителей руководителя ОУ, главного бухгалтера устанавливаются в следующих размерах:

*(Примечание: в государственных образовательных организациях оклад заместителя руководителя устанавливается на 10 - 30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя, в муниципальных - в соответствии с муниципальными нормативными актами).*

*Оклад :*

Заместитель руководителя	70%
Главный бухгалтер	40%

7.3. При занятии заместителями руководителя ОУ и главным бухгалтером педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

7.4. Для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются выплаты компенсационного и выплаты стимулирующего характера в соответствии настоящим Положением.

### **8. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера**

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

Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

8.2. 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 устанавливаются пропорционально отработанному времени.

8.3. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам ОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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).

8.4. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ - не менее 4 % оклада (должностного оклада) ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер компенсации устанавливает руководитель ОУ по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

В листах специальной оценки условий труда конкретные размеры доплат не устанавливаются, только дается ответ, положена компенсация или нет (да-нет). Для удобства определения размера компенсации предлагаем таблицу распределения доплат по классам условий труда Минтруда РФ.

Класс 3.1.	Класс 3.2.	Класс 3.3.	Класс 3.4.
4%	8%	12%	16%

На момент введения иных систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Перечень профессий, на которые распространяются компенсационные выплаты:

1	2	3
Неп/п	Перечень должностей	Размеры повышения %
	Педагогические работники	
1	Учитель-логопед (в группе компенсирующей направленности)	15
2	Воспитатель(в группе компенсирующей направленности)	15
	Прочие	
1	Младший воспитатель	4
2	Младший воспитатель(в группе компенсирующей направленности)	4
3	Кухонный рабочий	4
4	Уборщица служебных помещений	4
5	Повар	4

Руководитель ОУ осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

8.5. Всем работникам ОУ, выплачивается районный коэффициент в размере 15 % к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 21.05.87 № 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».

8.6. 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.

8.7. 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.

8.8. 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 в размере 100 %.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются:

	% от оклада
за расширение зоны обслуживания	
за работу в группах раннего возраста мл. воспитатель, воспитатель	10
Руководитель творческой группы	10
за организацию работы в рамках общественно-государственного управления (председателю первичной профсоюзной организации, уполномоченному по охране труда) от МРОТ	33, 20



Контроль за питанием детей в филиале	9
Ведение табеля учета рабочего времени в филиале	9
Председатель комиссии по социальному страхованию	5

за ведение личных карточек сотрудников	5%
за ведение протоколов : педсоветов,	2%
Член аттестационной комиссии	1%оклада (по факту выполнения работы)
Ответственный за ведение официального сайта ДООУ	15%
Расширение зоны (совместительство приказ договор)	%
Расширение зоны обслуживания учитель-логопед (коррекционная работа с детьми ОВЗ)	13%
Работа с детьми ОВЗ	5%
Работа с детьми в группах раннего возраста	10%
Работа в комиссиях по аттестации , написанию и корректировки программ	1%оклада (по факту выполнения работы)
Работа по написанию представлений	1%оклада (по факту выполнения работы)
Мл.воспитатели ; За работу в группе раннего возраста	10%
За ведение аукционной документации (кладовщик)	77,2%

8.9. 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 (Примечание: размер повышения оплаты труда за работу в ночное время может быть установлен более 35 процентов, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год).

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.

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

(Примечание: здесь указываются все доплаты за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, имеющие отношение к ОУ, установленные нормативными актами, соглашениями, распорядительными актами учредителя, коллективным договором и непосредственно Положением).

Логопедам и педагогам работающим  
- за работу в образовательных организациях, имеющих специальные (коррекционные) группы и логопункты для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья или классы для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, если количество обучающихся в них превышает 1/2 общей численности обучающихся - 15 процентов;

8.11. 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.



8.12. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг (платные образовательные услуги), ОУ 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 с оплатой труда на условиях, установленных настоящим Положением.

#### **9. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера.**

9.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ОУ, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников.

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

9.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

9.4. Выплаты стимулирующего характера предусматривают:

- **постоянные (гарантированные) стимулирующие выплаты** - устанавливаются на год с 1 сентября текущего года, и определяется приказом заведующего на основании протокола заседания комиссии в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются;

- **ежемесячные стимулирующие выплаты (выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие)** в целях премирования - размер, порядок и условия применения, которых определяются приказом заведующего на основании протокола Комиссии по премированию ОУ (далее – комиссия) в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются. Ежемесячные стимулирующие выплаты зависят от результатов работы за конкретный период.

9.5. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 9.4., устанавливаются и выплачиваются работнику при наличии следующих основных условий:

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.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

**9.6. К постоянным (гарантированным) стимулирующим выплатам относятся:**

1) Стимулирующая надбавка за педагогический стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 до 5 лет \_5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет \_10%;

при выслуге лет от 10 лет \_15%.

2) Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы в данном учреждении, устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 до 5 лет \_5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет \_10%;

при выслуге лет от 10 лет \_15%.

3) Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

- за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), если ученая степень, почетное звание связано с направлением деятельности (должностью, профессией выполняемой работой) работника;

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 20 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 50 % оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

- за стабильные результаты или положительную динамику индивидуальных образовательных результатов (по результатам проведенной независимой оценки качества образования в ОУ) - в размере 5 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

- за участие в муниципальном, областном, Российском конкурсе «Воспитатель года» в размере 5 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

- за стабильные результаты или положительную динамику снижения заболеваемости и посещаемости воспитанников в течение учебного года в рамках выполнения муниципального задания в размере 5 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4) ввести коэффициент инфляции 4% на основании Постановлением Главы Сысертского городского округа от 28.08.2017г. № 410 «**Об увеличении (индексации) фондов оплаты работников муниципальных учреждений Сысертского городского округа**»

9.7. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

9.8. Показатели (критерии) оценки эффективности труда в целях премирования:

*(Примечание: Конкретные показатели (критерии) устанавливаются каждым учреждением самостоятельно. Конкретные показатели (критерии) могут устанавливаться отдельно для каждой должности (учитель, заместитель директора и т. д.) или для категорий персонала (педагогические работники, специалисты, учебно-вспомогательный персонал и т. д.).*

1) - работу в группе с количеством обучающихся (воспитанников) свыше 25 (20) в размере % от размера ставки заработной платы за обучающегося (воспитанника);

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена по одному или нескольким основаниям для младших воспитателей Приложение 2., для прочих Приложение 3. Для младших воспитателей с прочего персонала ДОУ ежемесячные стимулирующие выплаты являются постоянными, устанавливаются на 1 учебный год (для их выплаты не требуется лист самооценки)

2) Премия (ежемесячные выплаты) по итогам работы за период выплачивается с целью индивидуального поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в предыдущем месяце. Выплаты на 2017-18 учебный год для педагогов составляют 1746,00 рублей. Сумма выплат фиксируется приказом, распределяется до 05 числа каждого месяца на заседании комиссии по стимулированию, листы самооценки сдаются до 04 числа месяца за предыдущий период. Пр. №1 (показатели в %)



( 100% стимулирующей оплаты педагогического работника составляет -1310,23рублей на 2017-2018 учебный год, стимулирующая надбавка устанавливается приказом заведующего на новый учебный год)

№	показатели	критерии	% от номинальной суммы на 2017-18 уч.год(1310,23руб)	Примечание
1.	Предоставление общедоступного дошкольного образования	не менее 50 % от стимулирующей части оплаты труда	<u>20</u>	Оценка администрации И самооценка
	1.1.Исполнение муниципального задания учреждения: Стабильность посещаемости детьми детского сада, выполнение детодней в соответствии со списочным составом -посещаемость детей ( возраст от 1,5 до 3лет) - посещаемость детей ( возраст от 3 до 7лет) —посещаемость ниже	1.1-ранний— 65% и выше; -дошкольники-75% и выше;		
	1.2 Использование в образовательной деятельности здоровьесберегающих технологий для сохранения здоровья воспитанников, низкая заболеваемость	1.2-Здоровье сберегающих технологий во всех режимных моментах. -закаливание. По методу Алямовской с 1,5 до 3х - по рижскому методу –с3х до 4х - точечный массаж - Утренняя гимнастика - дыхательная гимнастика после сна -соблюдение режима дня -создание благоприятного психологического климата в группе (отсутствие замечаний по результатам)	<u>10</u>	
	1.3 -требований по охране жизни и здоровья воспитанников	1.3 соблюдение правил техники безопасности	<u>5</u>	
	1.4 работа с родителями	1.4 -Отсутствие задолженности по родительской плате -Работа с родителями по привлечению к дополнительному образованию и оздоровительным услугам.	10 5	Оценка администрации И самооценка
2	Качества образования и воспитания,	не менее 50% от стимулирующей части оплаты труда		



	наличие технологий, разработок или мероприятий в сфере деятельности	6	
	<p>педагогики</p> <p>- Организация работы с родителями, проведение родительских собраний с использованием мультимедийного оборудования, нетрадиционных форм работы</p>	2	
	<p>- Качество организации игрового пространства.</p>	2	
	<p>- Планирование игровой деятельности, разнообразные уголки или игровые зоны, содержание и оформление прогулочного участка группы.</p>	2	
2.2	Отсутствие нарушений:	2	
	<p>- правил внутреннего трудового распорядка ДОУ;</p>	2	
	<p>- требований охраны труда;</p>	2	
	<p>- требований противопожарной безопасности</p>	2	
	<p>- качество ведения документации</p>	2	
	<p>- соблюдение сроков предоставления необходимой документации</p>	2	
2.3	Сложность контингента	10	
	<p>- Дифференцированный подход в процессе образовательной деятельности к воспитанникам с различными нарушениями развития ( работа с детьми с трудностями в развитии)</p>	10	
	<p>- работа с одаренными детьми</p>	10	
	<p>- профилактическая работа по 120 ФЗ</p>	10	

**Критерии и показатели качества и результативности труда музыкального руководителя**

показатели	Критерии	% от начальной суммы 2017-18 уч.год (10,23руб)	примечания
<b>Качества образования и Воспитания</b>			Наличие отчетной документации Оценка администрации
1. Вариативность оказания школьных образовательных услуг:	<p>- реализация основной образовательной программы дошкольного образования;</p> <p>- реализация вариативных программ ( авторских программ, программ дополнительного образования);</p> <p>- использование современных педагогических, в том числе Т- технологий</p>	10	
	<p>- Соответствие уровня обученности воспитанников</p> <p>евым ориентирам основной общеобразовательной программы дошкольного воспитания</p>	5	
2. Создание предметно-	<p>- соответствие развивающей среды в музыкальном зале</p>	15	Оценка администрации

питанию и обучению для участников образовательного процесса.	5		
3. Обеспечение психолого-педагогических условий реализации ООП	10		Оценка администрации
3. Работа с родителями	10	7. Взаимодействие с родителями по вопросам образования ребенка, непосредственное вовлечение их в образовательную деятельность.	Оценка администрации
8. Уровень удовлетворенности родителей качеством общего образования:	0 5 10 15	до 50% 51-60% 61-80% 81%-100%	Оценка администрации
<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>100%</b>		

показатели	Критерии	% от номинальной суммы на 2017-18 уч.год	примечания
1. Создание предметно-пространственной развивающей образовательной среды:	- соответствие развивающей среды в физкультурном программным требованиям, возрастным особенностям детей;	10,23руб	Укомплектованность оборудованием
2. Вариативность оказания дошкольных образовательных услуг:	- использование творческого подхода, реализация инновационных технологий в развивающей среде;	5	Отч. документация
	- оформление тематических стендов по ф.к питанию и обучению для участников образовательного процесса.	5	Наличие стендов
	- реализация основной образовательной программы дошкольного образования;	10	
	- реализация вариативных программ ( авторских программ, программ дополнительного образования);	5	Оценка администрации ДОУ
	- использование современных педагогических, в том числе ИКТ- технологий	5	
3. Работа с родителями	Соответствие уровня обученности воспитанников семьям ориентирам основной общеобразовательной программы дошкольного воспитания	10	Оценка администрации ДОУ

до 50%	5
51-60%	10
61-80%	20
81%-100%	100 %

Оценку деятельности с родителями по вопросам воспитания ребенка, непосредственное вовлечение их в образовательную деятельность.

Критерии и показатели качества и результативности труда логопеда	Критерии	% от номинальной суммы на 2017-18 уч.год	примечания
показатели		10,23руб	Оценка адм-и ДОУ
1. Положительная динамика реализации программы коррекционного обучения детей школьного возраста	-за полугодие -за год	10 20	Оценка адм-и ДОУ
2. Организация консультативной помощи организованным детям	10дете и родителе 15	5 15	Оценка адм-и ДОУ
3. Работа с родителями	20	20	Оценка адм-и ДОУ
4. Методическая работа	3. Взаимосвязь учителя-логопеда с родителями	10	Оценка адм-и ДОУ
	4. Своевременное и качественное оформление документации, исполнение приказов и распоряжений	10	
	5. Высокий уровень исполнительской дисциплины	10	
	итого	100 %	

**Критерии оценки качества и результативности деятельности педагога-психолога дошкольного учреждения**

показатели	Критерии	Баллы	примечание



	<p>психологических особенностей детей.</p> <p>3.Своевременное и качественное ведение банка данных детей , охваченных различными видами контроля</p>	<p>10</p>	<p>Оценка администрации</p>	
<p>2.Работа с пед. коллективом</p>	<p>2.Консультативная поддержка педагогических работников и родителей по вопросам образования и охраны здоровья детей.</p>	<p>20</p>	<p>Наличие отчетной документации Оценка администрации</p>	
<p>3.Выполнение ТБ и трудового расписания</p>	<p>3.Высокий уровень исполнительской дисциплины</p>	<p>20</p>	<p>Оценка адм-и</p>	
	<p>4.Работа в консультационном пункте ДОУ</p>	<p>10</p>		
	<p>Итого</p>	<p>100 %</p>		
<p>1. <b>МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ</b></p>	<p>не более 100 % от стимулирующей части оплаты труда</p>	<p>Выплаты ежемесячные, постоянные в % от 3/п</p>		
<p><b>Предоставление общедоступного дошкольного образования</b></p>	<p>1.1.Исполнение муниципального задания учреждения: Стабильность посещаемости детского сада, выполнение детодней в соответствии со списочным составом. - посещаемость детей ( возраст от 1,5 лет) - посещаемость детей ( возраст 3 до 7 лет) — посещаемость ниже муниципального задания</p>	<p>29,2%</p>		
<p>1.2 Сложность контингента</p>	<p>-Работа в ясельных группах -Работа с детьми ОВЗ - Превышение плановой наполняемости</p>	<p>10% 5% 5%</p>		
<p>1.3 Качество работы</p>	<p>- Качество уборки помещений , веранд, клумб на участках - Гигиеническое и эстетическое содержание помещений</p>	<p>15%, 1,2%(для имеющих пед образование)</p>		

1.5	Интенсивность	рання, праздники, утренники -качественное выполнение правил внутреннего догового распорядка	28,9
-----	---------------	---	------

	Выплаты ежемесячные, постоянные в % от		Выплаты ежемесячные, постоянные в % от
<p>1 ПИЦЕБЛОК(шеф-повар, повар, кух рабочий) доставление общедоступного дошкольного образования</p> <p>1.1.Исполнение муниципального задания еждения: Стабильность посещаемости детьми детского а, выполнение детодней в соответствии со сочным составом</p>	<p>не более 100 % от стимулирующей части оплаты труда</p> <p>- Качественное и своевременное приготовление пищи с учетом разрешенной технологии шеф-повар повар кух. рабочий</p> <p>- Соблюдение санитарно-эпидемиологических норм по содержанию пищеблока, приготовлению пищи, использование маркировочного оборудования, посуды, работа по Программе ХАСП</p> <p>- Отсутствие замечаний обоснованных жалоб к организации и качеству ания, в том числе и соблюдение норм физиологического питания</p> <p>- Высокий уровень исполнительской дисциплины</p>	<p>-33,3 -29,2 -10</p> <p>- 23,7(повар),</p> <p>-14,06 повар</p> <p>-13,5повар,73 кух рабочий</p>	
<p>1 машинист по стирке и ремонту щодожды, кастаняша Качества образования и воспитания, 1.1.Исполнение муниципального задания еждения: Стабильность посещаемости детьми детского а, выполнение детодней в соответствии со сочным составом.</p>	<p>не более 100 % от стимулирующей части оплаты труда</p> <p>-Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине рочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим периодом) -Изготовление и подготовка костюмов к детским утренникам - Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, -Обеспечение выполнения требований охраны труда</p>	<p>Выплаты ежемесячные, постоянные в % от</p> <p>20 94 62,5 57,6</p>	
<p>Качества образования и воспитания,</p>	<p>не более 100 % от стимулирующей части оплаты труда</p>	<p>Выплаты ежемесячные, постоянные в % от</p>	



4	<b>КЛАДОВЩИК</b>  1.1.Исполнение муниципального задания еждения: Стабильность посещаемости Детьми Детского а, выполнение детоудней в соответствии со сочным составом.	-Соблюдение санитарно-эпидемиологических норм и правил при даче, транспортировке, хранении продуктов питания, соблюдение ков реализации -Обеспечение бесперебойной поставки продуктов питания и эффективный контроль качества и количества поступающих продуктов от поставщика	<u>51.2</u>
	Качества образования и воспитания, <b>РПКОЗ,</b>	--Содержание в чистоте всех внутренних и внешних помещений, складов и подвалов, -Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части анизации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках национальных обязанностей и не связанных с капитальных жением средств)	<u>87.6</u>  <u>87.6.</u>
	<b>СТОРОЖ,</b>	-Обеспечение качественного выполнения требований охраны зданий и ритории ДОУ -Участие в общественной жизни МАДОУ --Высокий уровень исполнительской дисциплины	45,3  20 50
	<b>УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ</b>	- Качество уборки помещений --Гигиеническое и эстетическое содержание помещений в соответствии ПИН	20 58,6
	<b>УБОРЩИК ТЕРРИТОРИИ</b>	Качество уборки территории ДОУ - Гигиеническое и эстетическое содержание территории клумб на стках в соответствии СанПин	10 77,65
	<b>ИСТОПНИК</b>	Качественное соблюдение правил ПБ в ДОУ, --Обеспечение выполнения требований охраны труда	10 39,12
	<b>Главный бухгалтер,</b>	-Подготовка ПХД, спецификации, работа по его корректировке; -Осуществление диагностической и аналитической деятельности и отсутствие замечаний со стороны вышестоящих контролирующих инспекционных органов	<u>76.02</u> <u>7.05</u>
	<b>бухгалтер</b>	Подготовка и сдача отчетной документации Выполнение документальной работы по ведению дел в соответствии с требованиями законодательства в сфере бухгалтерского учета и налогового законодательства	10 19,32
	<b>бухгалтер</b>	Подготовка и сдача отчетной документации Выполнение документальной работы по ведению дел в соответствии с требованиями законодательства в сфере бухгалтерского учета и налогового законодательства	10 19,32

**Заместитель по учебно-воспитательной и методической работе**

**1. Обеспечение доступности дошкольного образования:**

**2. Эффективность управленческой деятельности, продуктивность реализации общеобразовательной программы ДОУ»:**

**3. Динамика здоровья воспитанников:**

**4. Организация работы методического кабинета учреждения**

**5. Разнообразие форм методической работы заместителя заведующего Учреждения по методической работе с педагогами Учреждения, их эффективность**

**Заместитель по АХР**

**1. Обеспечение доступности дошкольного образования:**

-Наличие форм работы с неорганизованными детьми в возрасте от до 5 лет, проживающих в микрорайоне и не посещающих детские сады; организация работы КП.

- Разработка и реализация управленческого проекта в рамках Образовательной программы ДОУ, материалы оперативного и педагогического контроля и т.д.

- Организация работы с социальными партнерами по реализации программного содержания дошкольного воспитания (наличие договора, плана работы и его эффективная реализация);

- Наличие мероприятий по обеспечению улучшения психологического микроклимата способствующего росту творческой активности педагогов в их удельстворенности результатами своего труда

- Количество групп внедряющих здоровьесберегающие технологии в учебно-воспитательный процесс и режимные моменты, выполняющие программу здоровья

- Своевременность и качество оформления документации (подготовка проектов приказов по педагогической деятельности)  
 - Качественное сопровождение педагогов к аттестации на соответствие занимаемой должностью, на высшую и первую квалификационные категории

- Работа с сайтом учреждения  
 - Работа с портфолио педагогов и детей.

- Обеспечение сохранности имущества МАДОУ,  
 - Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ

- Организация работ по благоустройству и озеленению территории учреждения

- Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ (соблюдение светового и воздушного режимов)  
 - Обеспечение выполнения требований пожарной и

Все критерии входят в з/п



2 Своевременное заключение договоров

- Контроль соблюдения техники безопасности, охраны труда, карной
- безопасности младшим обслуживающим персоналом
- Своевременная организация списания материальных ценностей
- Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов
- Содержание помещений и участков соответствии с санитарными нормами, участие в благоустройстве территории МАДОУ
- Отсутствие предписаний и обеснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальных вложением средств
- Участие в общественной жизни МАДОУ

Премия по итогам работы за период выплачивается в пределах имеющихся средств. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не выплачивается.

9.9. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя ОУ применяется единовременное премирование работников образовательных учреждений:

- 1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки РФ;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) при награждении Почетной грамотой Главы муниципального образования;
- 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.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников ОУ, принятым руководителем ОО по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9.10. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда, работникам может оказываться материальная помощь, условия выплаты и размер которой устанавливаются положением о материальной помощи, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника.

Премия по итогам работы может выплачиваться за:

*(Примечание: руководитель ОУ устанавливает 5-7 конкретных показателей индивидуально каждому работнику в зависимости от его потенциал, контингента обучающихся и установленных учителем показателей эффективности работы ОУ.)*

При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником на очередной учебный год каждому работнику индивидуально определяется перечень показателей эффективности его деятельности.

За выполнение установленных показателей эффективности деятельности в течение квартала работнику выплачивается премия в следующем квартале. Размер премиальной выплаты определяется суммой выплат по установленным данному работнику критериям в случае их достижения.

#### 4 Основные критерии

**выплат стимулирующего (премиального) характера выплачиваются при наличии фонда оплаты труда стоимость балла 100 рублей на 2017-18 уч.год**

Наименование должности	Критерии для премирования	Баллы	
воспитатель	- успешную организацию (участие) не менее 2 системных исследований, мониторингов индивидуальных достижений обучающихся в течение квартала, обеспечивших стабильные учебные достижения учащихся (положительную динамику)	5	
	- по итогам года Отсутствии больничных в течении года	10	
	-Обобщение и распространение передового опыта, проведение открытых мероприятий	уровня ДОУ;	2
		уровня района;	4
		уровня области.	4
- успешную реализацию не менее 2 мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	5		
-Участие совместное родителей и детей в конкурсах, выставках любого уровня	5		
- успешное участие детей к в конкурсах, выставках	5		



	любого уровня	
	- успешное участие (не менее 2) в коллективных педагогических проектах ("команда вокруг класса", интегрированные курсы, "виртуальный класс", др.)	5
	- успешную организацию (не менее 2 мероприятий) физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с обучающимися (воспитанниками), родителями.	5
	- успешную работу с детьми из социально неблагополучных семей (отсутствие приводов в полицию родителей, отсутствие случаев пропуска учебных занятий по неуважительным причинам)	55
	- успешное создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)	
	-Участие в разработке локальных актов, высокое качество отчетной документации	2
	-Активное и результативное участие в методической работе	2
	-Высокие показатели по результатам смотров, контроля	5
2. Заместитель зав. по ВМР	-Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ДОУ.	1
	-Отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда среди педагогических работников.	1
	- Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1
	- Привлечение внебюджетных средств в ДОУ	1
	- Отсутствие замечаний со стороны главных специалистов Управления образования	1
	- Руководство обобщением опыта работы педагогов МАДОУ. Обобщение своего методического опыта в публикациях методических брошюр	1
	- Участие в открытых мероприятиях	
	• уровня ДОУ;	1
	• уровня поселка;	1
	• муниципального уровня;	1
	• регионального уровня	1
	-Участие в разработке локальных актов ДОУ	1
3. Заместитель зав. по АХР	-Результативность работы по привлечению внебюджетных средств.	1
	-Высокий уровень исполнительской дисциплины МОП	1
	-Отсутствие замечаний у МОП со стороны ТБ, ПБ, Роспотребнадзора	1
	-Активная работа по привлечению к сотрудничеству социальных партнеров	1
	-Активная работа с общественными организациями.	1
	-Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	1
	-Участие в разработке локальных актов ДОУ.	1
	- Наличие публикаций в печати:	
	Уровень района;	1
	Уровень области;	1
	Российский	1
	- Оценка качества деятельности педагога родителями: присутствие благодарности.	1
	- Оформление и оснащение микрометод. кабинетов в группах и кабинетов специалистов (систематизация и	1

	поддержание картотек, обновление раздаточного иллюстрационного материала.	
МОП: Делопроизводитель, дворник, сторож, рабочие прачечной, подсобный рабочий, рабочий по обслуживанию зданий и сооружений, уборщик, гл. бухгалтер,	-по итогам года Отсутствие больничных листов в течение календарного года	10
	-Высокое качество работы	5
	-Интенсивность и напряженность труда	5
	-Работа не входящая в круг должностных обязанностей., уборка снега, оформление цветников.	10
	-Отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов	5
Шеф-повар, повар	- по итогам года ,Отсутствие больничных листов в течение календарного года	10
	2.высокое качество выполняемой работы.	5
	3. интенсивность и напряженность	7
12. Кладовщик	1. Высокий уровень ответственности при работе с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приеме документации	5
	2.Отсутствие грубых замечаний со стороны контролирующих органов	1
	3.Качественный учет основных средств, товарно-материальных ценностей, результатов хозяйственно-финансовой деятельности.	1

### 11. Заключительные положения

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

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

11.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение персонала 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.

### 12. Иные положения

12.1. Оплата труда определяется трудовым договором между заведующим ДОУ и работником.

12.2. Расчет заработной платы представляется работнику на расчетных листах не позднее одного дня до выплаты заработной платы

12.3. Экономия ФОТ текущего года по вакантным должностям при проведении мероприятий по оптимизации штатной численности может направляться на увеличение стимулирующей премиальной части фонда оплаты труда.



Прошито и пронумеровано

*Двадцать две*

— лист (ов) (а)

Заведующий

Никитшина Е.Ю.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575854

Владелец Никишина Елена Юрьевна

Действителен с 30.03.2021 по 30.03.2022