

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №10 «Родничок»

ПРИНЯТО:
На общем собрании трудового коллектива
Протокол № 3
От «01» апреля 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом № 15/03
от «01» апреля 2021 г.
Заведующей МБДОУ №10
И.М. Чистякова
« » 2021 г.

**Положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад №10 «Родничок»
Управления образования Администрации Режевского городского округа**

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 10 «Родничок» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 года № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», Постановлением Администрации Режевского городского округа от 30.12.2016г. № 2956 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Режевского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Режевского городского округа», приказом управления образования Администрации Режевского городского округа от 22.02.2017г. № 27/01-07 «Об оплате труда работников муниципальных (образовательных) учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Режевского городского округа», приказом управления образования Администрации Режевского городского округа от 07.10.2020г. № 230/01-07 «Об увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования Администрации Режевского городского округа», приказом управления образования Администрации Режевского

городского округа от 20.10.2020г. № 245/01-07 «Об оплате труда педагогических работников муниципальных (образовательных учреждений), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Управление образования Администрации Режевского городского округа».

1.2. Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников МБДОУ «Детский сад №10 «Родничок», в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляют Управление образования Администрации Режевского городского округа и распространяет свое действие с 01 февраля 2021 г.

1.3. Заработная плата работников МБДОУ «Детский сад №10 «Родничок» (далее – Учреждение) устанавливается трудовыми договорами и дополнительными соглашениями в соответствии с действующей системой оплаты труда. Система оплаты труда устанавливается на основе настоящего Положения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного представительного органа работников Учреждения (Далее - Общее собрание трудового коллектива).

1.4. Фонд оплаты труда в МБДОУ «Детский сад №10 «Родничок» формируется исходя из объема субсидий, представляемой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (платные услуги).

1.5. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем по согласованию с учредителем – Управлением образования Администрации Режевского городского округа (далее – Управление образования) и включает в себя перечень должностей, финансовое обеспечение которых производится в пределах утвержденного на год фонда оплаты труда.

Управление образования может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда Учреждения, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу Учреждения.

1.6. Должности работников, включаемые в штатное расписание, должны определяться в соответствии с уставом Учреждения и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей

служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей) и методикой определения примерной штатной численности работников муниципальных дошкольных, общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования, подведомственных Управлению образования, утвержденный приказом Управления образования: от 15.06.2020г. №148/01-07 «Об утверждении Методики определения уточненной примерной штатной численности работников муниципальных дошкольных, общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования, подведомственных Управлению образования Администрации Режевского городского округа».

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Оплата труда работников МБДОУ «Детский сад №10 «Родничок» устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного представительного органа работников МБДОУ «Детский сад №10 «Родничок» (Общее собрание трудового коллектива).

2.2. При определении размера оплаты труда работников Учреждения 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 Учреждения;
- 3) объем учебной (педагогической) нагрузки;
- 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.

2.3. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Заработная плата работников устанавливается в пределах бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда.

2.4. Изменение оплаты труда работников Учреждения 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 Министерством образования и науки Российской Федерации 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 предъявлении диплома доктора наук).

2.5. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 2.4 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.

2.6. Руководитель Учреждения:

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 работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо своей основной работы;

3) несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯ

3.1. Оплата труда работников МБДОУ «Детский сад №10 «Родничок» включает в себя:

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

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

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

3.2. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, согласно приложениям к настоящему Положению, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим положением, за исключением случаев, предусмотренных

Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ
РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	11 664

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, рублей
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	12 177,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель	13 308,00
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель	14 613,00

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

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; калькулятор	11 664,00

3.4. Приведенные в настоящем Положении размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применяемых во всех муниципальных образовательных организациях Режевского городского округа.

3.5. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам МБДОУ «Детский сад №10 «Родничок», имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в сельской местности. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, 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) выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации (согласно пункта 3.5.6 Соглашения между Администрацией Режевского городского округа, Управлением образования Администрации Режевского городского округа и Режевской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 - 2021 гг.) - на 20 процентов, сроком на два года.

Данное повышение 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 Вооруженные силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - на 10 процентов.

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.7. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

3.8. 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.

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

3.10. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), 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».

3.11. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.12. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), 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 общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

3.13. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный	кастелянша; уборщик служебных	11 664,00

уровень	помещений; уборщик территории	
	сторож (вахтер);	10 774,00
	кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды	11 664,00
	повар	11664,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	11664,00

3.14. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, служащим, медицинским работникам, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МБДОУ

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя муниципальной образовательной организации устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

4.2. Оплата труда руководителя муниципальной образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

4.3. Размер должностного оклада руководителя определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципальной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям муниципальных образовательных организаций, утвержденной приказом Управления образования.

4.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников муниципальных образовательных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех

источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

4.5. При установлении должностного оклада руководителю муниципальных образовательных организаций предусматривается его повышение по результатам аттестации в соответствии с Порядком аттестации кандидатов на должность руководителей, руководителей муниципальных образовательных учреждений (организаций) Режевского городского округа, утвержденным приказом Управления образования от 25.12.2014 года №250/01-07 (в ред. от 25.02.2016 г. № 37/01-07, от 8.06.2016 № 103/01-07).

4.6. Должностные оклады заместителей руководителя муниципальной образовательной организации устанавливается работодателем на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципальной образовательной организации, установленного в соответствии с пунктом 4.3 настоящего Положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 4.5 настоящего Положения.

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

4.8. Руководителю, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для руководителей – Приказом Управления образования;

для заместителей руководителя – коллективным договором, локальным нормативным актом муниципальной образовательной организации, трудовым договором в порядке, установленном Управлением образования.

4.9. Стимулирование руководителя муниципальной образовательной организации, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности муниципальной образовательной организации, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя муниципальной образовательной организации, на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных образовательных организаций, утвержденного приказом Управления образования.

4.10. Заместителям руководителя муниципальной образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

4.11. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципальной образовательной организации принимается руководителем муниципальной образовательной организации, в соответствии с главой 5,6 настоящего положения и порядка о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, утвержденного приказом Управления образования.

Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. 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.

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

5.3. Для работников МБДОУ «Детский сад №10 «Родничок» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не менее 4%;

должность	размер	условия
Повар	4 %	- На основании отчета о проведении специальной оценки условий труда от 27.09.2017г.

Руководитель образовательного учреждения 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.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий 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.

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями – 15%;

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

5.4. 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 устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.5. Всем работникам муниципальных образовательных организаций 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».

5.6. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения 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.

5.7. Выплаты за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) сторожам составляет 35% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

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

5.9. 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.

Размеры доплат и порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте, утвержденном руководителем, с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

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

5.10. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с локальным актом с учетом мнения общего собрания трудового коллектива, в соответствии с порядком о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, утвержденного приказом Управления образования.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

5.11. 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.

5.12. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, Учреждение 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.

Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в муниципальных образовательных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных образовательных учреждений.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат;

6.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

6.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

6.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж муниципальной образовательной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой

нормирования труда норм труда. Размер выплаты (от должностного оклада %) составляет до 10%.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств МБДОУ, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок (исчисления производятся не более одного календарного года и (или) учебного года на 01 сентября) в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом муниципальной образовательной организации, трудовым договором в соответствии с порядком о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, утвержденного приказом Управления образования.

6.7. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором в соответствии с порядком о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, утвержденного приказом Управления образования.

6.8. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в Учреждении.

Исчисление стажа непрерывной работы (выслуга лет) производится работнику ежемесячно в зависимости от отработанного времени в сфере образования или в Учреждении. Размер выплаты (от должностного оклада %) составляет:

Пункт положения	должность	% к выплатам за стаж непрерывной работы, в сфере образования или в Учреждении
Всему персоналу за стаж работы в ДОУ		
1	-педагогическим работникам	-стаж непрерывной работы от 1 года до 5 лет – до 5 % от оклада (должностного оклада); -стаж непрерывной работы от 5 лет до 10 лет – до 7 % от оклада (должностного оклада); -стаж непрерывной работы свыше 10 лет – до 10 % от оклада (должностного оклада).

	-младшему обслуживающему персоналу	-стаж непрерывной работы от 1 года до 5 лет – до 3 % от оклада (должностного оклада); -стаж непрерывной работы от 5 лет до 10 лет – до 5 % от оклада (должностного оклада); -стаж непрерывной работы свыше 10 лет – до 7 % от оклада (должностного оклада).
--	------------------------------------	---

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работнику локальным нормативным актом муниципальной образовательной организации в соответствии с порядком о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, утвержденного приказом Управления образования.

6.9. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности муниципальной образовательной организации.

6.10. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

6.11. Учреждение по согласованию с мнением общего собрания трудового коллектива устанавливает показатели эффективности деятельности и критерии оценки работников по каждому виду стимулирующих выплат в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются в процентном соотношении от должностного оклада.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующий %.

Общий процент по показателям эффективности деятельности составляет итоговый процент по стимулирующим выплатам.

Заведующий обеспечивает в установленные сроки представление в комиссию оценочных листов по видам стимулирующих выплат по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией о:

- достигнутых значениях индикаторов показателей эффективности деятельности стимулирования по видам выплат;
- набранной сумме процентов за показатели эффективности по видам выплат;
- итоговом количестве набранных процентов всеми работниками учреждения по критериям оценки;
- о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах стимулирующих выплат из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат.

Комиссия по распределению стимулирующей части заработной платы рассматривает размеры стимулирующих выплат по каждому работнику учреждения.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого, заведующий

учреждением готовит проект приказа, который согласовывается с экономистом учреждения и выборным органом первичной профсоюзной организации. Согласованный приказ по учреждению является основанием для начисления стимулирующих выплат по итогам работы.

Оценочный лист (таблица критериев эффективности деятельности) показателей деятельности работника должен содержать информацию о:

- достигнутых значениях индикаторов показателей эффективности деятельности, установленных настоящим положением для категории работника;
- набранной сумме процентов каждого работника;
- подписи и расшифровки подписи работников, с указанием даты заполнения.

Оценочный лист (таблица критериев эффективности деятельности) заполняется каждым работником, в котором указываются его показатели эффективности деятельности в соответствии с занимаемой категорией работников.

Оценивание индикаторов показателей производится в **два этапа**:

в первую очередь - самим работником, затем комиссия по распределению стимулирующей части заработной платы.

В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора, комиссия принимает меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.).

Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению поименно по работникам, а также итоги отражаются в протоколе заседания комиссии. После этого вносятся исправления в оценочный лист, с указанием даты заседания комиссии и подписи председателя комиссии.

Комиссия рассматривает результаты оценок и расчетный размер выплат (в процентном соотношении) персонально по каждому работнику учреждения. Все результаты рассмотрения заносятся в протокол заседания комиссии. Заверенная копия протокола передается заведующему учреждения.

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

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации – 10 % от оклада;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 20 % от оклада;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 15 % от оклада;
- 4) при награждении муниципальными наградами Режевского городского округа – 15 % от оклада;
- 5) в связи с празднованием Дня учителя – 10 % от оклада;
- 6) в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) – 15 % от оклада;
- 7) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – 50% от оклада;
- 8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью

неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – 50 % от оклада.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом Учреждения, с учетом обеспечения финансовыми средствами и с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

6.13. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда:

6.13.1. Оказывать работникам материальную помощь.

- по случаю смерти близких родственников (муж, жена, мать, отец) – до 1500 руб.

- ввиду продолжительной болезни – до 500 руб.

- в связи с тяжелым финансовым положением педагогических работников – до 1000 руб.

6.13.2. Производить дополнительно стимулирующие выплаты.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом муниципальной образовательной организации, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника и приказа образовательной организации о выплате материальной помощи.

6.14. Стимулирующие выплаты не производятся:

- при наличии жалоб родителей;

- случаев травматизма, с детьми;

- нарушениях трудовой дисциплины.

Показатели эффективности деятельности и критерии стимулирования работников МБДОУ «Детский сад №10 «Родничок»					
№ п/п	Должность	Показатели эффективности	Критерии оценки	Периодичность	Размер выплаты (от должностного оклада %)
1	Всему персоналу	1.1. Качество выполняемых работ	По итогам работы (за месяц)	Ежемесячно	До 100%
2.	Старший воспитатель	2.1. Организация образовательного процесса в дошкольном учреждении	2.1.1. Разработка стратегических документов. Ведение профессиональной документации. Соответствие нормативным регламентирующим документам, культура оформления и своевременность корректировки. Применение дистанционных технологий	Ежемесячно	До 20 %
			2.1.2. Высокий уровень проведения аттестации педагогов	Ежемесячно	До 10 %
			2.1.3. Высокий уровень организации контроля (мониторинга) образовательного процесса	Ежемесячно	До 10 %
		2.2. Результативность педагогической деятельности	2.2.1. Организация и руководство работой педагогов по оснащению развивающей среды групп и кабинетов, обеспечение эстетических условий в помещениях детского сада	Ежемесячно	До 10 %
			2.2.2. Обобщение и внедрение опыта, наличие публикаций на различных уровнях	Ежемесячно	До 10 %
			2.2.3 Своевременное обновление информации на официальном сайте Учреждения	Ежемесячно	До 5 %
			2.2.5. Выполнение образовательной программы и годового плана дошкольного образовательного учреждения, плана на месяц.	Ежемесячно	До 10 %
			2.2.6. Самообразование и повышение профессионального уровня (участие в	Ежемесячно	До 10 %

			семинарах, конференциях по профилю деятельности, повышение квалификации)		
			2.2.7. Подготовка и участие педагогов в конкурсах, выставках и педагогических мероприятиях (смотры – конкурсы, ГМО, педагогические чтения, Дни открытых дверей, форумы, конференции, семинары, практикумы) на различных уровнях	Ежемесячно	До 10 %
		2.3. Организация взаимодействия с родителями (законными представителями) и социумом	2.3.1. Участие в проведении родительских собраний с использованием различных форм взаимодействия, с привлечением социальных партнеров и специалистов	Ежемесячно	До 5 %
3	Воспитатель	3.1. Результативность педагогической деятельности по выполнению ООП	3.1.1. Применение дистанционных образовательных технологий	Ежемесячно	До 5%
			3.1.2. Обобщение и внедрение опыта, наличие публикаций на различных уровнях (ДОУ, муниципальный, областной, федеральный, международный), публикации в СМИ	Ежемесячно	До 10 %
			3.1.3. Наличие и качество продуктов совместной деятельности (педагогическо-родители-воспитанники), проекты, выставки, коллективные работы (ГМО, открытые занятия, День открытых дверей)	Ежемесячно	До 15 %
			3.1.4. Отсутствие травматизма	Ежемесячно	До 5 %
			3.1.5. Подготовка и участие в конкурсах, выставках и педагогических мероприятиях	Ежемесячно	До 10 %

			(смотри – конкурсы, ГМО, педагогические чтения, Дни открытых дверей, форумы, конференции, семинары, практикумы) на различных уровнях		
			3.1.6. Своевременное обновление информации на официальном сайте Учреждения	Ежемесячно	До 5 %
			3.1.7. Своевременное оформление документации (рабочей программы, планирование воспитательно-образовательного процесса, перспективно-тематического плана, результаты мониторинга, реализация рабочей программы)	Ежемесячно	До 20 %
			3.1.8. Самообразование и повышение профессионального уровня (участие в семинарах, конференциях по профилю деятельности, повышение квалификации)	Ежемесячно	До 5 %
			3.1.9. Отсутствие задолженности по родительской плате за присмотр и уход	Ежемесячно	До 5 %
			3.1.10. Создание и содержание предметно развивающей среды в групповых помещениях в соответствии ФГОС, оформление родительского уголка	Ежемесячно	До 10 %
		3.2. Организация взаимодействия с родителями (законными представителями) и социумом	3.2.1. Участие в проведении родительских собраний с использованием различных форм взаимодействия, с привлечением социальных партнеров и специалистов	Ежемесячно	До 5 %
			3.2.2. Привлечение родителей к участию в праздниках (роли), нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, отсутствие	Ежемесячно	До 5 %

			конфликтных ситуаций		
4.	Учитель-логопед	4.1. Результативность педагогической деятельности по выполнению ООП	4.1.1. Применение дистанционных образовательных технологий	Ежемесячно	До 5 %
			4.1.2. Обобщение и внедрение опыта, наличие публикаций на различных уровнях (ДОУ, муниципальный, областной, федеральный, международный), публикации в СМИ	Ежемесячно	До 10 %
			4.1.3. Работа по индивидуальной (адаптированной) образовательной программе с детьми с ОВЗ; Своевременное оформление документации	Ежемесячно	До 20 %
			4.1.4. Продуктивное участие в методической деятельности дошкольного учреждения: (выступление на педсовете; проведение семинаров, практикумов; проведение открытых мероприятий; разработка инструментария, методических рекомендаций, проектов.	Ежемесячно	До 10 %
			4.1.5. Подготовка и участие детей в конкурсах, выставках и педагогических мероприятиях (смотры – конкурсы, ГМО, педагогические чтения, Дни открытых дверей, форумы, конференции, семинары, практикумы) на различных уровнях	Ежемесячно	До 10 %
			4.1.6. Своевременное выполнение контрольных мероприятий (сдача отчетности, предоставление информации, планирование, контроль и оформление документов для ПМПК)	Ежемесячно	До 10 %

			4.1.7. Изготовление и обновление предметно развивающей среды в кабинете в соответствии ФГОС	Ежемесячно	До 10 %
			4.1.8. За отсутствие конфликтных ситуаций. Взаимодействие специалистов и воспитателей (индивидуальная работа с детьми и родителями), социальными партнерами	Ежемесячно	До 5 %
			4.1.9. Самообразование и повышение профессионального уровня (участие в семинарах, конференциях по профилю деятельности, повышение квалификации)	Ежемесячно	До 10 %
		4.2. Организация Взаимодействия с родителями (законными представителями) и социумом	4.2.1. Участие в проведении родительских собраний с использованием различных форм взаимодействия, с привлечением социальных партнеров	Ежемесячно	До 5 %
			4.2.2. Нетрадиционные формы взаимодействия с родителями	Ежемесячно	До 5%
5.	Музыкальный руководитель	5.1. Результативность педагогической деятельности по выполнению ООП	5.1.1. Применение дистанционных образовательных технологий	Ежемесячно	До 5%
			5.1.2. Обобщение и внедрение опыта, наличие публикаций на различных уровнях (ДОУ, муниципальный, областной, федеральный, международный), публикации в СМИ	Ежемесячно	До 10 %
			5.1.3. Использование современных (нетрадиционных) технологий для развития музыкальных способностей детей	Ежемесячно	До 10 %

			5.1.4. Отсутствие травматизма	Ежемесячно	До 10 %
			5.1.5. Наличие и качество продуктов совместной деятельности (педагоги-родители-воспитанники), проекты, выставки, коллективные работы (ГМО, открытые занятия, День открытых дверей)	Ежемесячно	До 10 %
			5.1.6. Своевременное обновление информации на официальном сайте Учреждения	Ежемесячно	До 5 %
			5.1.7. Своевременное оформление документации (рабочей программы, планирование воспитательно-образовательного процесса, перспективно-тематического плана, результаты мониторинга, реализация рабочей программы)	Ежемесячно	До 20 %
			5.1.8. Самообразование и повышение профессионального уровня (участие в семинарах, конференциях по профилю деятельности, повышение квалификации)	Ежемесячно	До 5 %
			5.1.9. Создание и содержание предметно развивающей среды в музыкальном зале в соответствии ФГОС, размещение информации в родительских уголках.	Ежемесячно	До 10 %
		5.2. Организация взаимодействия с родителями (законными представителями) и социумом	5.2.1. Участие в проведении родительских собраний с использованием различных форм взаимодействия	Ежемесячно	До 5 %
			5.2.2. Привлечение родителей к участию в праздниках (роли), нетрадиционные формы	Ежемесячно	До 10 %

			взаимодействия с родителями, отсутствие конфликтных ситуаций		
6.	Инструктор по физической культуре	6.1. Результативность педагогической деятельности по выполнению ООП	6.1.1. Применение дистанционных образовательных технологий	Ежемесячно	До 5%
			6.1.2. Обобщение и внедрение опыта, наличие публикаций на различных уровнях (ДОУ, муниципальный, областной, федеральный, международный), публикации в СМИ	Ежемесячно	До 10 %
			6.1.3. Использование современных (нетрадиционных) технологий для развития физических способностей детей, формирование ЗОЖ детей.	Ежемесячно	До 10 %
			6.1.4. Отсутствие травматизма	Ежемесячно	До 10 %
			6.1.5. Наличие и качество продуктов совместной деятельности (педагоги-родители-воспитанники), проекты, выставки, коллективные работы (ГМО, открытые занятия, День открытых дверей)	Ежемесячно	До 10 %
			6.1.6. Своевременное обновление информации на официальном сайте Учреждения	Ежемесячно	До 5 %
			6.1.7. Своевременное оформление документации (рабочей программы, планирование воспитательно-образовательного процесса, перспективно-тематического плана, результаты мониторинга)	Ежемесячно	До 20 %
			6.1.8. Самообразование и повышение профессионального уровня (участие в	Ежемесячно	До 5 %

			семинарах, конференциях по профилю деятельности, повышение квалификации)		
			6.1.9. Создание и содержание предметно развивающей среды в соответствии ФГОС, разработка дидактических игр, картотек, размещение информации в родительских уголках.	Ежемесячно	До 10 %
		6.2. Организация взаимодействия с родителями (законными представителями) и социумом	6.2.1. Участие в проведении родительских собраний с использованием различных форм взаимодействия	Ежемесячно	До 5 %
			6.2.2. Привлечение родителей к участию в праздниках, нетрадиционные формы взаимодействия с родителями, отсутствие конфликтных ситуаций	Ежемесячно	До 10 %
7.	Заведующий хозяйством	7.1. Функционирование учреждения в соответствии с требованиями законодательства	7.1.1. Отсутствие замечаний (нарушений), выявленных во время плановых и внеплановых проверок контролирующими (надзорными) органами, учредителем, главным распорядителем средств местного бюджета, или устранение замечаний (нарушений)	Ежемесячно	До 10 %
			7.1.2. Отсутствие травм и несчастных случаев среди работников	Ежемесячно	До 5 %
			7.1.3. Содержание территорий и помещений в соответствии с СанПин	Ежемесячно	До 20 %
			7.1.4. Обеспечение проведения работ по техническому обслуживанию, сезонной подготовки здания, оборудования, территории	Ежемесячно	До 5 %

		7.2. Экономное расходование финансовых средств	7.2.1. Обеспечение сохранности и эффективного использования имущества дошкольного учреждения	Ежемесячно	До 20 %
8.	Делопроизводитель	8.1. Качество выполняемых работ	8.1.1. Ведение профессиональной документации ДОУ в соответствии с нормативными регламентирующими документами (качественная подготовка, правильность составления и оформления документов, систематизации документов в соответствии с номенклатурой дел)	Ежемесячно	До 25 %
			8.1.2. Работа с персональными данными сотрудников, отсутствие замечаний при работе с персональными данными	Ежемесячно	До 25 %
9.	Младший воспитатель	9.1. Реализация ООП	9.1.1. Выполнение режима дня жизнедеятельности детей в группе (соблюдение графиков получения пищи, смены белья и т.д.)	Ежемесячно	До 25 %
		9.2. Реализация мероприятий по работе с родителями	9.2.1. Участие в проведение культурно- массовых и спортивных мероприятиях	Ежемесячно	До 20 %
			9.2.2. Участие в проведение родительских собраний	Ежемесячно	До 5%
			9.2.3. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей)	Ежемесячно	До 10 %
		9.3. Организация обеспечения санитарно- гигиенического состояния	9.3.1. Отсутствие замечаний от контролирующих органов	Ежемесячно	До 10 %
10.	Калькулятор	10.1. Качество	10.1.1. Выполнение норм питания	Ежемесячно	До 15 %

		выполняемых работ			
			10.1.2. Качественное ведение документации	Ежемесячно	До 25 %
		10.2. Организация обеспечения санитарно-гигиенического состояния	10.2.1. Отсутствие замечаний от контролирующих органов	Ежемесячно	До 10 %
11.	Кастелянша	11.1. Качество выполняемых работ	11.1.1. Своевременный ремонт белья и спецодежды	Ежемесячно	До 20 %
			11.1.2. Пошив костюмов для праздников и развлечений	Ежемесячно	До 5 %
			11.1.3. Отсутствие замечаний по хранению мягкого инвентаря	Ежемесячно	До 25 %
12.	Кладовщик	12.1. Качество выполняемых работ	12.1.1. Отсутствие замечаний по хранению продуктов	Ежемесячно	До 20%
			12.1.2. Качественное ведение документации	Ежемесячно	До 10%
			12.1.3. Своевременное оформление заявок и работа с поставщиками продуктов питания	Ежемесячно	До 10 %
			12.1.4. Отсутствие замечаний (нарушений), выявленных во время плановых и внеплановых проверок контролирующими (надзорными) органами, производственного контроля (качества пробы пищи)	Ежемесячно	До 10%
		12.2. Организация обеспечения санитарно-гигиенического состояния	12.2.1. Содержание складских помещений в соответствии с СанПин	Ежемесячно	До 20 %

13.	Повар	13.1. Качество выполняемых работ	13.1.1. Отсутствие замечаний (нарушений), выявленных во время плановых и внеплановых проверок контролирующими (надзорными) органами, производственного контроля (качества пробы пищи)	Ежемесячно	До 10%
			13.1.2. Отсутствие замечаний к качеству приготовления пищи	Ежемесячно	До 30 %
		13.2. Организация обеспечения санитарно-гигиенического состояния	13.2.1. Содержание помещений в соответствии с СанПин	Ежемесячно	До 20 %
14.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды		14.1. Качество выполняемых работ	14.1.1. За качественную и своевременную стирку белья (ручную стирку белья)	Ежемесячно
		14.1.2. Отсутствие замечаний от контролирурующих организаций		Ежемесячно	До 10 %
		14.2. Организация обеспечения санитарно-гигиенического состояния	14.2.1. Содержание помещений в соответствии с СанПин	Ежемесячно	До 20 %
15.	Кухонный работник	15.1. Качество выполняемых работ	15.1.1. Отсутствие замечаний (нарушений), выявленных во время плановых и внеплановых проверок контролирующими (надзорными) органами, производственного контроля (смывы с объектов внешней среды, посуды)	Ежемесячно	До 10 %
			15.2. Организация обеспечения	15.2.1. Содержание помещений в соответствии с СанПин	Ежемесячно

		санитарно-гигиенического состояния			
16.	Уборщик территории	16.1. Обеспечение высокого качества трудовой деятельности	16.1.1. Отсутствие замечаний к санитарно-техническому состоянию территории	Ежемесячно	До 20 %
			16.1.2. Сложность сезонных работ (снегопад, листья)	Ежемесячно	До 30 %
			16.1.3. Благоустройство территории Учреждения	Ежемесячно	До 10%
		16.2. Организация обеспечения санитарно-гигиенического состояния	16.2.1. Отсутствие замечаний контролирующих организаций	Ежемесячно	До 10 %
17.	Сторож	17.1. Обеспечение высокого качества трудовой деятельности	17.1.1. Отсутствие ЧП во время дежурства	Ежемесячно	До 50 %
			17.1.2. За дополнительные работы не связанные непосредственно с должностными обязанностями, своевременность, оперативность, срочность	Ежемесячно	До 20 %
18.	Уборщик служебных помещений	18.1. Качество выполняемых работ	18.1.1. Благоустройство помещений Учреждения	Ежемесячно	До 10 %
			18.1.2. Отсутствие замечаний от контролирующих органов	Ежемесячно	До 10%
		18.2. Организация обеспечения	18.2.1. Содержание помещений в соответствии с СанПин	Ежемесячно	До 30 %

		санитарно-гигиенического состояния			
19.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	19.1. Качество выполняемых работ	19.1.1. Оперативность в выполнении заявок	Ежемесячно	До 50 %
			19.1.2. За дополнительные работы не связанные непосредственно с должностными обязанностями, своевременность, оперативность, срочность	Ежемесячно	До 20 %
20.	Уполномоченный по охране труда	20.1. Качество выполняемых работ	20.1.1. За выполнение работы связанной с ОТ, ведение локальной, нормативной базы	Ежемесячно	До 20 %
21.	Всему персоналу	21.1. Качество выполняемых работ	Премия за проведение ремонтных работ в Учреждении	Ежемесячно	До 100%
22.	Педагог-психолог	22.1. Результативность педагогической деятельности по выполнению ООП	22.1.1. Применение дистанционных образовательных технологий	Ежемесячно	До 10 %
			22.1.2. Обобщение и внедрение опыта, наличие публикаций на различных уровнях (ДОУ, муниципальный, областной, федеральный, международный), публикации в СМИ	Ежемесячно	До 20 %
			22.1.3. Работа по индивидуальной (адаптированной) образовательной программе с детьми с ОВЗ; Своевременное оформление документации	Ежемесячно	До 10 %
			22.1.4. Продуктивное участие в методической деятельности дошкольного учреждения: (выступление на педсовете; проведение семинаров, практикумов;	Ежемесячно	До 10 %

			проведение открытых мероприятий; разработка инструментария, методических рекомендаций, проектов.		
			22.1.5. Использование современных педагогических технологий	Ежемесячно	До 10 %
			22.1.6. Своевременное выполнение контрольных мероприятий (сдача отчетности, предоставление информации, планирование, контроль и оформление документов для ПМПК)	Ежемесячно	До 10 %
			22.1.7. Изготовление и обновление предметно развивающей среды в кабинете в соответствии ФГОС	Ежемесячно	До 10 %
			22.1.8. За отсутствие конфликтных ситуаций. Взаимодействие специалистов и воспитателей (индивидуальная работа с детьми и родителями), социальными партнерами	Ежемесячно	До 5 %
			22.1.9. Самообразование и повышение профессионального уровня (участие в семинарах, конференциях по профилю деятельности, повышение квалификации)	Ежемесячно	До 5 %

Глава 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Кодекса РФ.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы. Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

7.2. 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.

7.3. 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 порядке, установленным ТК РФ.

7.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные