

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ № 4
пгт Кавалерово
М.А. Дедкова
«17» марта 2025 г. (Приказ №12-а от 17.03.2025)
М. П.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад» №4 Кавалеровского Муниципального округа Приморского края

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников **Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад» №4** (сокращенно МБДОУ №4 пгт Кавалерово, учреждения) Кавалеровского муниципального округа (далее - положение) разработано в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Законом Приморского края от 13.08.2013 № 243-КЗ «Об образовании в Приморском крае», с учетом приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), постановления Администрации Кавалеровского муниципального района от 01.07.2013 № 265 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Кавалеровского муниципального района», Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2025 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024, протокол № 11пр) (далее - Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений), Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, направленных письмом Минобрнауки России от 29.12.2017 № ВП-1992/02 (далее - Методические рекомендации)

1.2. Настоящее Положение регулирует:

Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, фонд оплаты труда в учреждении формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату

труда работников, объема субсидии предоставляемой учреждениям на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. Заработка плата (оплата труда) работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработка плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, с увеличением его на районный коэффициент и процентную надбавку за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Заработка плата работника учреждения зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

1.7. Системы оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.8. Размеры окладов работников учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Думы Кавалеровского муниципального района о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Системы оплаты труда работников учреждения включают в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда; ЕКС;
- настоящего Примерного положения;
- Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- Методических рекомендаций;
- мнения соответствующего профсоюзного органа.

2.1.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет:

- размеры окладов, ставок заработной платы;
- размеры повышающих коэффициентов;
- размеры компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим положением.

2.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Условия оплаты труда работников учреждений, в том числе установленные им оклад, ставка заработной платы, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждений.

2.4. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке внутреннего или внешнего совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий). 2.5. Размеры окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются руководителем на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов, ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, указанным в (Приложении 1) к настоящему Положению. В случае если должности, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются по ПКГ.

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения к окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным и краевым законодательством.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения и договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критерии оценки эффективности труда работников учреждения.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

- 3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:
- а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
 - б) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- 3.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в учреждениях определяется путем деления оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

- 3.3. Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в муниципальных образовательных учреждениях Кавалеровского муниципального округа, утвержденными Администрацией Кавалеровского муниципального округа.

4.2. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1. Выплаты к окладу, ставке заработной платы работникам, занятym на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- а) за совмещение профессий (должностей);
- б) за расширение зоны обслуживания;
- в) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- г) за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник»; выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник»;
- д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- е) за работу в ночное время;
- ж) за сверхурочную работу.

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

4.1. Доплата к окладу, ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты к окладу рассчитывается исходя из установленного оклада, исчисленного пропорционально отработанному времени. Размер доплаты к ставке заработной платы рассчитывается исходя из установленной ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической учебной нагрузки педагогического работника.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

4.2. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

4.3. К выплатам компенсационного характера, указанным в пп. "г" п. 4.2.2, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ. Указанная работа, может выполняться только педагогическими работниками с их письменного согласия.

4.6. Работникам учреждений, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы - для работников учреждений, оплата труда которых рассчитывается, исходя из ставки заработной платы).

4.7. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К заработной плате работников учреждений в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР и краевым законодательством начисляются:

районный коэффициент к заработной плате: в размере 1,3 - за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в полном размере с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), если они прожили в указанных местностях не менее пяти лет;

- процентная надбавка к заработной плате молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), которые прожили не менее одного года в местностях приравненных к районам Крайнего Севера, выплачивается надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы, но не свыше 50 процентов заработка.

4.4. 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.

V. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников.

5.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по профессиональным квалификационным группам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством или законодательством Приморского края.

5.3. В целях поощрения работников учреждения за выполняемую работу и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

- 4) премии по итогам работы.
- 5) выплаты за работу в сети «Интернет», ведение официального сайта ДОУ и работу в автоматизированной информационной системе «Сетевой город. Образование» модуль дошкольная образовательная организация и автоматизированной информационной системе « Е-услуги. Образование», систему «АИС» и другие интернет платформы. Сумма выплаты определяется руководителем самостоятельно в соответствии с ТК РФ.

5.4. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности. Педагогическим работникам за работу в данных должностях, независимо от ведомственной подчиненности.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы и рассчитывается следующим образом:

- от 3 лет - 3% и дополнительно 1% за каждый следующий год работы, но не более 10% за весь период работы.

5.5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты с учетом следующих критериев:

- выплаты за сложность, напряженность;
- особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения;
- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- за реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения;
- разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены работникам учреждения за работу в двух и более зданиях (помещениях), в которых осуществляется образовательный процесс и находящихся в территориальной отдаленности друг от друга.

5.6. 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.

5.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ (далее - выплаты) устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом

учреждения.

5.8. Определяются следующие отчетные периоды стимулирующих выплат :

- 1 – январь, февраль, март – (выплаты производятся с 01 марта по 30 июня);
- 2 – апрель, май, июнь – (выплаты производятся с 01 июня по 30 сентября);
- 3 – июль, август, сентябрь – (выплаты производятся с 01 октября по 31 декабря);
- 4 – октябрь. Ноябрь, декабрь – (выплаты производятся с 01 января по 31 марта).

5.8.1. Комиссия в установленные сроки проводит на основе предоставленных оценочных листов, материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

5.8.2. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- педагоги сдают оценочные листы в Комиссию до 10 числа отчетного периода;
- комиссия рассматривает представленные материалы с 11 – 13 числа отчетного периода;
- 14 – 15 отчетного периода педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;
- после 18 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок.

В качестве критериев назначения выплат используются индикаторы, указывающие их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерения) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностики, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников.

Не допускается установление выплат, в отношении которых не утверждены показатели эффективности деятельности работников (конкретные измеримые параметры).

Конкретный размер выплат устанавливается работнику в процентах от должностного оклада.

5.9. Премии по итогам работы (далее - премии) в учреждении могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

Размер премии по итогам работы устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании календарного года.

Премии устанавливаются в отношении работников учреждений при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательного учреждения;
- в связи с юбилейной датой и профессиональными праздниками.

Размер и порядок осуществления премии устанавливается распорядительным актом руководителя учреждения и может рассчитываться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

В целях социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения премии могут быть назначены:

при объявлении благодарности Министерства Просвещения Российской Федерации;

при награждении Почетной грамотой Министерства Просвещения Российской Федерации;

в связи с празднованием Дня учителя; Дня воспитателя и всех дошкольных работников;

в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

5.10. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия. Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя учреждения об установлении работникам стимулирующих выплат.

5.11. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя, ставка), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени (50% от набранных баллов).

5.12. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятное дисциплинарное взыскание.

VI. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований краевого и муниципального бюджета, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.2. Доля средств на предназначенные на оплату труда в муниципальных образовательных организациях, в соответствии с которым совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях, так, чтобы на установление размеров окладов, ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты

компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям) в соответствии с рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

VII. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

- 7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.
- 7.2. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.
- 7.3. Для принятия работодателем решения о выплате материальной помощи работникам, руководителю учреждения предоставляется расчет планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Учреждение принимает Положения об оплате труда работников учреждения, руководствуясь настоящим Положением, по согласованию с работниками.

9.2. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, внутри должностного категорирования, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении внутри должностной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника 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, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

9.4. Руководители образовательных учреждений:

9.4.1. Проверяют документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов, ставок заработной платы работников.

9.4.2. Ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников.

9.4.3. Несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной

платы работников.

9.4.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно и отражаются в положении об оплате труда работников конкретного учреждения.

Приложение №1
к положению о системе
оплаты труда работников МБДОУ №4 пгт Кавалерово

Оклады работников муниципального образовательного бюджетного учреждения по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников за норму часов учебной (преподавательской) работы на 1 ставку на 1 марта 2025г

Наименование ПКГ	Квалификационные уровни	Наименование должности/ профессии	Оклад, рублей
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05. 2008 № 216н			
Учебно-вспомогательный персонал второго уровня	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель.	15 180
Педагогические работники	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель.	22 440
	2 квалификационный уровень	Инструктор методист,концертмейстер ,педагог дополнительного образования, педагог - организатор,социальный педагог.	23 337
	3 квалификационный уровень	Воспитатель,методист, педагог-психолог.	24 270
	4 квалификационный уровень	Руководитель физического воспитания,старший воспитатель,учитель-дефектолог,учитель-логопед (логопед), тьютер	24 490
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н			
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь.	13 680
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	2 квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством.	16 212
	3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар).	17 349
Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н			

Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений; машинист по стирке и ремонту одежды, подсобный рабочий, грузчик, посудница, кухонный рабочий, буфетчица.	13 680
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	Повар, рабочий по комплексному обслуживанию зданий.	15 231
	2 квалификационный уровень	Плотник, слесарь-электромонтер, слесарь – сантехник	16 212
Должности профессий работников, которые не включены в профессиональные квалификационные группы.			
	Специалист по охране труда, специалист в сфере закупок		21 601

Приложение №2
к положению о системе
оплаты труда работников МБДОУ №4 пгт. Кавалерово

**Критерии оценки качества и результативности труда
учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала для установления
стимулирующих выплат**

№ п./	Показатели	Утверж-ден ная шкала баллов	Периодичн ость
1.Интенсивность и высокие результаты			
1.	Активное участие в мероприятиях (уренниках, родительских собраниях, массовых мероприятиях, образовательном процессе)	5	По факту
2.	Обновление и пополнение зон детской деятельности	2	По факту
3.			
2.Качество выполняемых работ			
1.	За качественное проведение мероприятий на закрепленном объекте по результатам контроля (санитарно-гигиеническое состояние, обеспечение питьевого режима, проведение проветривания, организация питания и т.д.) в соответствии с СанПиН	5	ежемесячно
2.	По итогам контроля, результатов проверок -внутри учреждения, -вышестоящих органов	3 5	По факту
3. Общественная деятельность			
1.	Участие в ремонте помещений ДОУ и работе по благоустройству территории	10	По факту
4. Премии к юбилейным и праздничным датам			
1	К юбилейным датам за долгий, добросовестный труд	При наличии экономии руководитель самостоятельно определяет выплату	По факту
2	К праздничным датам (8 марта, 23 февраля, день дошкольного работника, Новый год)	При наличии экономии руководитель самостоятельно определяет выплату	По факту

Максимально возможный балл – 30

Приложение №3
к положению о системе
оплаты труда работников МБДОУ №4 пгт. Кавалерово

Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников для установления стимулирующих выплат

ФИО _____

Наименование критериев	Утверждённая шкала баллов	фактическ	мероприятия	периодичность
1. Реализация дополнительных проектов				
Участие педагога ДОУ в реализации проектов и программ в составе инновационных:				
педагогом самостоятельно разработан проект (презентация материала)				По факту
на уровне учреждения	5			
на уровне района	7			
на уровне края	10			
Являлся участником общего или группового проекта	4			
Участие педагога ДОУ в профессиональных конкурсах, конкурсах детского творчества и мероприятиях различных уровней (да/нет):				
Участие и наличие победителей и призеров в зависимости от уровня участия:				1 раз в квартал
1) районный	5			
2) региональный	7			
3) всероссийский	10			
Организация педагогом кружковой, студийной работы с воспитанниками группы	10			
2. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников				
Информационно-коммуниктивная связь с родителями				
- оформление тематических уголков, газет, стендов;	3			1 раз в месяц
- организация мероприятий с участием родителей (конкурсы, утренники, викторины, выставки поделок, благоустройство территорий);	8			раз в квартал
- интерактивные формы (фотоотчеты, видеоролики)	7			1 квартал
- отсутствие задолженности по родительской плате	7			
3. Результативность и реализация основной образовательной программы дошкольного образования				

Представление опыта работы по реализации основной образовательной программы дошкольного образования на семинарах, практикумах, в СМИ, сайте ДОУ и др.	8			По факту
Проведение открытых мероприятий (мастер-классов) :				
- внутри учреждения ;	4			
- районные.	8			
- участие педагогов в мероприятиях вне своей группы	5			
Пополнение наглядно-дидактического материала:				
- изготовление пособий своими руками;	2			раз в квартал
- приобретение методической литературы и пособий;	5			
- изготовление атрибутов и костюмов к мероприятиям.	3			
По итогам контроля :				
- тематический	3			По факту
- комплексный	5			По факту
Функционирование в группе не менее 75%	2			1 раз в квартал
Функционирование в группе не менее 85%	4			
Функционирование в группе не менее 90%	6			
4. Эффективность деятельности по сохранению и укреплению здоровья воспитанников				
Положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (снижение заболеваемости на группах)				раз в квартал
Заболеваемость – 0%	3			
Заболеваемость- 1%	2			
Заболеваемость- 2%	1			
Применение здоровье сберегающих технологий в системе (за каждое по 1 баллу из максимально 5-ти)	5			
Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников группы во время пребывания в ДОУ	5			
5. Общественная деятельность				
Участие в ремонте помещений ДОУ и работе по благоустройству территории	10			По факту
6. Самообразование				
Повышение квалификации	4			По факту
Наличие плана самообразования и его выполнение	3			1 раз в квартал
7. Исполнение трудовой дисциплины:				
• Соблюдение режима работы	1			
• Отсутствие конфликтных ситуаций	1			
• Выполнение должностной инструкции и				

соблюдение исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и иной документации)				
• Отсутствие больничного листа	1			
• Оборудование рабочего места	2			

Премии по итогам работы

1.	Участие в конкурсе профессионального мастерства на уровне Района Края	2000 р 3000 р	
1.	Призовое место в конкурсе профессионального мастерства на уровне Района Края	3000 р 5000 р	
2.	К юбилейным датам за долгий, добросовестный труд		При наличии экономии руководитель самостоятельно определяет выплату
3	К праздничным датам (8 марта, 23 февраля, день дошкольного работника, Новый год)		
	Итого:		

Максимально возможный балл – 100

Размер утвержденной стимулирующей выплаты - _____