

ПРИНЯТО

Общим собранием коллектива
МДОУ «Загородный детский сад»
Протокол от 14.11.2019г № 6А

УТВЕРЖДЕНО

Приказом заведующего МДОУ
«Загородный детский сад»
от 14.11.2019г №62А-од

 Е.В. Федорова



ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда и стимулировании работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Загородный детский сад»**

п. Загородный

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в МДОУ «Загородный детский сад» (далее – организации). Под работниками понимаются работники, занимающие должности руководителей, специалистов и служащих. Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Работникам назначается должностной оклад, а рабочим – оклад.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника (рабочего), компенсационных выплат и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Работникам организации при условии заработной платы ниже минимального размера производится доплата до МРОТ (согласно Трудового Кодекса Российской Федерации, ст. 129,133).

1.4. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности (виду работ).

1.5. Заработная плата работников (рабочих), предельным размером не ограничивается, за исключением случаев, установленных пунктом 1.6.

1.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, главных бухгалтеров организации и среднемесячной заработной платы работников организации устанавливается в следующих пределах:

а) для руководителей организации – в кратности до 3,0 (среднемесячная заработная плата руководителя организации не должна превышать трехкратный размер среднемесячной заработной платы работников организации);

б) для главных бухгалтеров организации – в кратности до 2,0 (среднемесячная заработная плата главного бухгалтера организации не должна превышать двукратный размер среднемесячной заработной платы работников организации).

Среднемесячная заработная плата руководителей, главных бухгалтеров организации формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников организации формируется за счет всех источников финансового обеспечения без учета заработной платы соответствующего руководителя, главного бухгалтера и рассчитывается за календарный год.

1.7. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются организацией самостоятельно.

1.8. Срок данного положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

2. Порядок и условия оплаты труда по категориям работников

2.1. Работники образования:

Должностные оклады работников организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216/н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», и иными федеральными правовыми актами.

Должностные оклады работников организации:

ПКГ	Должностной оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
1 квалификационный уровень	
Помощник воспитателя	4562

Должности педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	7981
2 квалификационный уровень	
Воспитатель, педагог-психолог	8462

2.2. Медицинские и фармацевтические работники, работающие в системе образования:

Должностные оклады медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

ПКГ	Должностной оклад, руб.
Средний медицинский и фармацевтический персонал	
5 квалификационный уровень	7056

2.3. Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС):

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Оклад, руб.
1 разряд работ	4135
2 разряд работ	4276
4 разряд работ	6343
5 разряд работ	6470

2.4. Руководитель организации, главный бухгалтер

Должностной оклад руководителя организации устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей (в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению) в следующих размерах:

По истечении срока действия квалификационной категории:

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель организации	17449	15733	14110	12544

Должностной оклад главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30% ниже должностного оклада руководителя.

2.5. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты.

2.6. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 3 настоящего Положения.

2.7. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты.

2.8. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 4 настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

3.1.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.1.2. надбавка за работу в сельской местности;

3.1.3. надбавка работникам - молодым специалистам;

3.1.4. доплата за особые условия труда;

3.1.5. доплата за совмещение профессий (должностей);

3.1.6. доплата за расширение зон обслуживания;

3.1.7. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.1.8. доплата за работу в ночное время;

3.1.9. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.1.10. доплата за сверхурочную работу;

3.1.11. надбавка за квалификационную категорию;

3.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) организаций образования без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируются в локальных нормативных актах.

3.3. Доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, производится доплата в размере 4 % к окладу за фактически отработанное время в этих условиях.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная доплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте установлен 1 или 2 классы условий труда, то указанная доплата в организации снимается.

3.4. Надбавка за работу в организации, расположенной в сельской местности, устанавливается руководящим, педагогическим работникам и специалистам за работу в размере 25% от должностного оклада.

3.5. Надбавка работникам - молодым специалистам устанавливается на период

первых трех лет работы после окончания организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций по программам подготовки специалистов среднего звена за работу в организации в размере 50% от должностного оклада.

3.6. Доплата за особые условия труда в отдельных организациях образования устанавливается педагогическим и другим работникам (за исключением руководителей организации) за специфику работы в отдельных организациях образования в следующих размерах и случаях:

3.6.1. в размере 10% должностного оклада – педагогическим и другим работникам за работу в отдельных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

3.6.2. конкретный перечень работников, которым могут быть установлены доплаты к должностному окладу (окладу), определяется руководителем организации по согласованию с органом управления, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации, в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья.

3.7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (рабочему) при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (рабочему) при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (рабочему) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.10. Доплата за работу в ночное время производится работникам (рабочим) за каждый час работы в ночное время в размере 20% часовой ставки, должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.11. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.12. Доплата за сверхурочную работу работникам (рабочим), привлекаемым к сверхурочной работе, в соответствии с трудовым законодательством производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.13. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

ПКГ	Надбавка за квалификационную категорию, руб.	
	высшая	первая
1	2	3
1 квалификационный уровень	4 700	2 686

2 квалификационный уровень	4 889	2 794	
3 квалификационный уровень	4 984	2 848	
4 квалификационный уровень	5 070	2 897	

3.14. При условии замещения педагогическим работником неполной ставки, надбавка за квалификационную категорию устанавливается с учетом уменьшения размера надбавки пропорционально замещаемой ставке.

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

4.1.1. надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

4.1.2. персональная поощрительная выплата;

4.1.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

4.1.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

4.1.5. единовременная поощрительная выплата;

4.1.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

4.2. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 4.1.1 - 4.1.6 пункта 4.1, устанавливаются по решению руководителя организации.

4.3. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 4.1.1–4.1.6 пункта 4.1, руководителю организации устанавливаются управлением образования администрации муниципального образования Тверской области «Калининский район» на определенный срок в течение календарного года.

4.4. Надбавка работникам организации за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

20 % от должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук по соответствующему профилю;

10 % от должностного оклада – при наличии степени кандидата наук по соответствующему профилю;

10 % от должностного оклада – за награждение значком «Отличник народного просвещения», знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», медалью К.Д. Ушинского, наличие звания Тверской области «Почетный работник науки и образования Тверской области».

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение ученой степени по соответствующему профилю надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

4.5. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (работному) с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Выплата устанавливается на определенный срок в течение календарного года. Решение об ее установлении и размерах, но не более чем 200 % от должностного оклада (оклада), принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Решение об установлении руководителю организации персональной поощрительной выплаты и ее размерах, но не более чем 200 % от должностного оклада, принимается управлением образования администрации муниципального образования Тверской области «Калининский район» на определенный срок в течение календарного

года.

4.6. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (работчим) организации устанавливается с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности организации, которая устанавливается локальными нормативными актами организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.7. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (работчим) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами.

Порядок и условия единовременной поощрительной выплаты устанавливаются локальными нормативными актами организации.

4.8. Медицинскому персоналу предусматривается ежемесячная стимулирующая выплата в размере 400 (четыреста) рублей 00 копеек.

4.9. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения руководителей и работников (работчим) организации.

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда работников (работчим) являются:

- эффективность и качество процесса обучения;
- эффективность и качество процесса воспитания обучающихся;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса;

- использование информационных технологий в процессе обучения и воспитания;
- доступность качественного образования.

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда руководителя являются:

- эффективность и качество процесса обучения в образовательной организации;
- эффективность и качество процесса воспитания обучающихся в образовательной организации;

- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса в образовательной организации;

- использование информационных технологий в образовательном процессе и административной деятельности образовательной организации;

- доступность качественного образования в образовательной организации;
- эффективность управленческой деятельности.

Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (работчим) организации, экономии по фонду заработной платы.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работникам (работчим) организации, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет руководитель организации.

Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующие результативность деятельности руководителя организации, и критерии его оценки устанавливаются управлением образования администрации муниципального образования Тверской области «Калининский район».

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплаты не ограничены.

Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Объем части фонда оплаты труда организации, направленный на эти цели, определяется ежегодно областным исполнительным органом государственной власти Тверской области, в подведомственности которого находятся организации образования.

4.10. В случае совершения работником организации дисциплинарных или иных проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, стимулирующие выплаты не начисляются.

4.11. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

4.12. Стимулирующие выплаты не начисляются за период временной нетрудоспособности, повышения квалификации, за период нахождения в ежегодных оплачиваемых отпусках, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, учебном отпуске, иных дополнительных отпусках, отпуске без сохранения заработной платы.

5. Порядок расчета стимулирующих выплат

5.1. Выплаты стимулирующего характера могут производиться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за полугодие, год при наличии средств в фонде оплаты труда по категориям работников (административно- управленческий, педагогический, обслуживающий).

5.2. Для установления работникам стимулирующих выплат создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера.

5.3. Стимулирование работников осуществляется по бальной системе с учетом выполнения критериев .

Расчет стоимости балла производится по формуле: $S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn)$, где S – стоимость одного балла;

ФОТ ст. – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов по каждому работнику

5.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам организации определяется исходя из количества набранных баллов и стоимости единицы оценки.

Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику организации за отчетный период показатель (S) умножается на сумму набранных баллов каждым работником (N).

5.5. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании оценки результативности деятельности работников организации в соответствии с критериями оценки результативности деятельности работников организации, представленных в Приложении № 2 к настоящему Положению.

5.6. По итогам заседания оформляется оценочный лист с результатами деятельности работников организации за истекший период, принимается решение о стимулирующих выплатах, которое оформляется протоколом.

5.7. На основании протокола, заведующий организации издает приказ о стимулирующих выплатах работникам организации.

6. Выплаты социального характера

6.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников организации и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи и осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации в следующих размерах:

- в связи со смертью близких (в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его родственникам) — в размере 1-го должностного оклада;
- на юбилейные даты (у женщин - 50, 55, 60 лет, у мужчин - 55, 60, 65 лет)
- в размере 1000-00 рублей;
- в связи с тяжелым материальным положением — не более 1-го должностного оклада;
- в связи с болезнью или проведением операции от 1000рублей до 10000рублей.

6.2. Выплата материальной помощи руководителю организации может производиться по его заявлению приказом руководителя управления образования администрации муниципального образования Тверской области «Калининский район» .

7. Планирование фонда оплаты труда в организации

7.1. Фонд оплаты труда организации определяется в пределах бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год и плановый период.

7.2. Порядок планирования фонда оплаты труда в организации утверждается нормативным правовым актом исполнительного органа государственной власти Тверской области, в подведомственности которого находится организация.

8. Заключительные положения

8.1. Штатное расписание организации утверждается заведующим организации в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и прочих работников организации.

8.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

Приложение 1

к Положению о порядке и условиях оплаты
и стимулирования труда в МДОУ
«Загородный детский сад»

Показатели и порядок отнесения организаций образования к группам по оплате труда руководителей

Раздел I

Показатели для отнесения организаций образования к группам по оплате труда
руководителей

1. Организации образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства организацией: численность работников, количество обучающихся, сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

2. Отнесение организаций образования к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организацией по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов	Объем	Сумма баллов
Образовательные организации				
1. Количество обучающихся, воспитанников в образовательных организациях	Из расчета за каждого обучающегося, воспитанника	0,3		
2. Количество дошкольных групп в образовательных организациях, групп	Из расчета за группу	10		

Показатели	Условия	Количество баллов	Объем	Сумма баллов
дошкольного образования (только вариативная форма)	Дополнительно за каждую предшкольную, адаптационную группы, группу кратковременного пребывания, консультационный пункт, семейные группы (прилагаются копии локальных актов утвержденных приказом а также приказ об открытии группы)	5		
3. Количество обучающихся в организациях дополнительного образования: - в многопрофильных	За каждого обучающегося	0,3		
- в однопрофильных: организациях дополнительного образования спортивной направленности; музыкальных, художественных школах и школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов	Из расчета за каждого обучающегося (отдыхающего)	0,5		
4. Количество работников в образовательной организации	За каждого работника	1		
	дополнительно за каждого педагогического работника, имеющего: первую квалификационную категорию	0,5		
	высшую квалификационную категорию	1		
5. Наличие групп продленного дня	За каждую группу численностью 25 человек, работающую в	20		

Показатели	Условия	Количество баллов	Объем	Сумма баллов
	режиме полного дня			
	За каждую группу численностью 25 человек, работающую в режиме неполного дня	10		
6. Наличие филиалов, центров, отрядов, учебно-консультативных пунктов при образовательной организации	За каждый указанный вид: до 50 человек	20		
	до 100 человек	30		
7. Наличие в образовательных организациях спортивной направленности (детско-юношеских спортивных школах, детско-юношеских клубах физической подготовки и др.):				
- спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	За каждую группу	5		
- тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	0,5		
- групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5		
- групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5		
8. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10		
9. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, игровой площадки, стадиона и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид в соответствии с требованиями СанПиН	15		

Показатели	Условия	Количество баллов	Объем	Сумма баллов
10. Наличие: - собственного оборудованного лицензированного медицинского кабинета (места временной изоляции ребенка)	За каждый вид	15		
- места временной изоляции ребенка, кабинета педагога-логопеда, педагога психолога, столовой	За каждый вид	10		
11. Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин на балансе образовательной организации с предоставлением выписки из баланса	За каждую единицу, используемую в учебно-воспитательном процессе	3, но не более 20		
12. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	50		
13. Наличие: - собственной (используемой) котельной	За каждую котельную	20		
- очистных и других сооружений (локальная канализационная система, система локального водоснабжения, участок наружной теплотрассы, тир, овощехранилище, прачечная, склад и гараж)	За каждый вид	10		
14. Наличие обучающихся в образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	За каждого обучающегося (в списочном составе учитываются 1 раз)	0,5		
15. Наличие оборудованных и используемых в образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад, музейная комната, музыкальный, актовый залы и др.)	За каждый вид с предоставлением локальных актов, приказов	15		
16. Наличие в образовательных	За каждого	1		

Показатели	Условия	Количество баллов	Объем	Сумма баллов
организациях (классах, группах) обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме отдельных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	обучающегося (с приложением списков детей с ОВЗ и детей-инвалидов)			
17. Наличие школьных мастерских, используемых в образовательной, внеурочной и внеклассной деятельности	За каждый вид	15		
Итого:				

Раздел II

Порядок отнесения организации к группам по оплате труда руководителей

1. Группа по оплате труда руководителя определяется не чаще одного раза в год управлением образования администрации муниципального образования Тверской области

«Калининский район» по устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

2. За руководителем организации, находящейся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Приложение 2
к Положению о порядке и условиях оплаты
и стимулирования труда в МДОУ
«Загородный детский сад»

Критерии и показатели качества труда воспитателей

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Максималь- ное число баллов	Само- оценка	Решение комиссии
1. Результативность образовательно-воспитательной работы					
1.1	Выполнение детодней (в расчет не берутся дети, которых сняли по заявлению)	Методика расчета Пример: кол-во рабочих дней в месяце – 21. Норма детей в группе -20. $21 \times 20 = 420$. Кол-во детей по факту -380 (смотрим по табелю): $(380 \times 100\%) / 420 = 90,4\%$	4 б – 90-100% 3 б – 80-89,9% 2 б – 75-79,9% 0 – менее 75%		
1.2	Показатели итоговой диагностики (рост положительных ответов)	Рост менее 50% Рост 50% и более	0,25 0,5		
1.3	Открытые занятия (в рамках годового плана)	Внутри сада Район Область	0,25-1 2 3		
1.4	Проведение консультаций для педагогов (в рамках годового плана)	За проведение	0,25		
1.5	Участие в профессиональных конкурсах	Внутри сада Район Область	0,25 1 2		
1.6	Обновление, пополнение развивающей среды	В группе В детском саду На участке детсада	0,5 0,5 0,5		
1.7	Участие в праздниках и развлечениях для детей	Изготовление реквизитов Выступление	0,25 0,25-1		
1.8	Представление педагогического опыта		3		
1.9	За активное участие в инновационной деятельности		От 0,25 и не ограничено		

	ДОУ, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ				
1.10	Активное участие в благоустройстве детского сада	Участие в общих мероприятиях Индивидуальная работа	0,5 0,5		
1.11	Организация работы кружков	Организация Более 10 чел. Более 15 чел.	2 1 2		
1.12	Планы, программы, результаты диагностики	Программа Пособия Рекомендации, советы Отсутствие разработок	4 3 2 0		
1.13	Своевременное и правильное проведение режимных процессов	Прием детей Утренняя гимнастика Формирование культурно-гигиенических навыков Проведение игр Проведение занятий Организация второй половины дня	0,5 0,5 0,5 0,5 0,5 0,5		
1.14	Ведение отчетности и документации	Правильность и своевременность оформления	0,25-1		
1.15	Конфликтное, бестактное отношение к коллегам, родителям, детям, нарушение трудовой дисциплины	Жалобы со стороны коллег, родителей, замечания со стороны администрации, зафиксированные нарушения трудовой дисциплины	Лишение баллов по всем критериям		
1.16	Соблюдение норм и правил внутреннего распорядка		0,25-0,5		
1.17	Замена, совместительство в виду производственной необходимости		0,5-1		
2. Оздоровительная работа					
2.1	Проведение закаливающих мероприятий (в летний период)		0,5-1		
2.2	«Дорожка здоровья», самомассаж		0,5-1		
2.3	Качество проведения прогулок (с целью оздоровления и умственного развития)		0,25-1		
2.4	Корректирующие упражнения для профилактики плоскостопия	Изготовление оборудования	0,5 0,5		
2.5	Знание и строгое выполнение инструкций по охране здоровья детей	Лишение баллов по всем критериям за наличие травм.	1-4 без замечаний 0 б. –		

			наличие замечаний		
3. Работа с родителями					
3.1	Выступление на общем родительском собрании		0,5		
3.2	Оформление уголка для родителей	Регулярное обновление Нетрадиционные формы	0,5 1		
3.3	Взаимодействие с родителями по решению уставных задач МДОУ	Привлечение родителей к работе по благоустройству группы и участка Участие родителей в мероприятиях ДОУ	0,25-1 0,25-1		
3.4	Отсутствие задолженности по оплате за содержание ребенка в ДОУ	Нет долгов Долг не более 1000 рублей Долг от 1000 до 3000 руб. Долг свыше 3000 рублей	4 3 2 0		
3.5	Отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны родителей (законных представителей)	Обращения к администрации МДОУ, в Управление образования в письменной и устной форме	Минус 4 (за каждые) жалобы и конфликты зафиксированные		
3.6	Удовлетворенность работой воспитателя	Анализ анкет и записей «Книги отзывов и предложений»	2 – наличие благодарностей, отзывов 80-100% удовлетворенность по результатам анкет		
3.7	Привлечение родителей к развлекательным мероприятиям ДОУ (исключая сотрудников ДОУ)	Персонаж на утреннике Подготовка декораций	2 1		
3.8	Подбор и оформление материала наглядной информации для родителей		1		
3.9	Организация конкурсов для родителей		2		

Критерии оценки качества работы музыкального руководителя

№ п/ п	Критерии педагогической деятельности	Уточнения	Шкала	Оценка
Выплаты по направлениям профессиональной деятельности				
1	Пополнение и обогащение РПП среды в музыкальном зале, на территории (оценка комиссии). (С учетом степени личного участия)	высокий средний уровень низкий	3 2 1	
2	Участие музыкального руководителя в культурном досуге, не входящим в план его работы. Участие в утреннике другой группы (с учетом уровня театрального мастерства)	высокий средний уровень низкий	3 2 1	
3	Смотр-конкурс, выставки (с учетом уровня профессионального мастерства)	высокий средний уровень низкий	5 3 1	
4	Благоустройство территории и здания	- участие в субботнике - содержание клумбы	3 2	
5	Открытый показ образовательной деятельности (с учетом уровня профессионального мастерства)	детский сад район область	3 6 12	
6	Кружковая работа	За каждое проведенное занятие	1	
7	Конкурсы проф. мастерства (Оценивается уровень конкурса и результативность)	<u>Участие:</u> район область <u>Победа:</u> район область	3 6 5 10	
8	Инновационная деятельность педагога Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций (оформление проекта, выставки работ проект, отчетная документация по проекту) Обобщение и распространение педагогического опыта: проведение мастер-классов, семинаров, сообщение на КПК,	детский сад район область	3 5 8	

	выступление на конференциях, совещаниях (при наличии подтверждающих документов)			
9	Публикации (при наличии сертификата, диплома или другого подтверждающего документа)	личный сайт или сайт ДОУ образовательный сайт любого уровня газета, журнал (район) газета, журнал (область) газета, журнал (РФ)	2 3 4 5 6	
10	Участие детей в дистанционных конкурсах (при наличии сертификата или диплома не менее 3-х участников)	Участие Победа	2 4	
11	Разработка методических материалов Дидактические игры, картотеки и пр. в соответствии с современными требованиями ФГОС и обязательной презентацией материала на пед. часе, МО пед. совете (с учетом уровня профессионального мастерства)	высокий средний уровень низкий	5 3 1	
12	Самообразование (при наличии сертификата, диплома или другого подтверждающего документа)	Дистанционный семинар Дистанционные курсы Выполнение плана	3 3 1	
Работа с родителями				
1	Привлечение родителей к развлекательным мероприятиям ДОУ (исключая сотрудников ДОУ)	Персонаж на утреннике Подготовка декораций	2 1	
3	Подбор и оформление материала наглядной информации для родителей		1	
4	Анкетирование родителей (отчет, содержащий цель и результаты предоставляются комиссии)		2	
5	Консультации интерактивные (комментарии, как подтверждение работы)		1	
6	Привлечение родителей к пополнению и обогащению РППС ДОУ		2	
7	Привлечение родителей к образовательной деятельности (участие в проектах, занятиях)		3	
8	Организация конкурсов для родителей		2	
9	Благодарность со стороны родителей (в письменном виде на имя заведующего)		1	
10	Участие воспитанников в концертных программах	п. Загородный район область	3 6 12	
Работа с документацией				
1	Своевременное и качественное ведение документации		9	
ИТОГО				

Критерии оценки результативности деятельности главного бухгалтера
 _____ (фамилия, инициалы)

№ п/п	Критерии	Показатели	Балл
1.	Выплаты за качество выполняемых работ	1.Своевременное и качественное представление отчетности	3
2.	Исполнительская дисциплина	2.1. Соблюдение сроков исполнения документации	3
		2.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны администрации, работников , родителей (законных представителей) воспитанников учреждения	1
		2.3.Своевременное оприходование оборудования и материалов	1
		2.4.Отсутствие кредиторской задолженности	1
		2.5. Качественное ведение документации	3
3.1.	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики		2
3.2.	Выполнение разовых поручений администрации (в зависимости от сложности задания)		1
4.	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов		1
5.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности		3
6.	Дополнительные баллы, не вошедшие в критерии		1

« ____ » _____ 20 ____ г

 (подпись)

Критерии и показатели качества труда ПОМОЩНИКА ВОСПИТАТЕЛЯ

(фамилия, инициалы) _____

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Максимальное число баллов	Самооценка
1	Соблюдение санэпидрежима	Отсутствие замечаний	3	
2	Соблюдение норм и правил внутреннего распорядка	Отсутствие замечаний	2	
3	Оказание помощи в организации воспитательного процесса	Помощь, отмеченная воспитателем	2	
4	Активное участие в благоустройстве детского сада	Участие в общих мероприятиях	2	
		Покраска мебели	2	
		Покраска оборудования	2	
		Покраска помещений	2	
5	Участие в подготовке и проведении праздников, развлечений, соревнований	Изготовление реквизитов	2	
		Выступление	2	
6	Замена, совместительство в виду производственной необходимости		1	
7	Обеспечение экономии: - материальных ресурсов - водопотребления - энергопотребления - теплотребления	Оперативный контроль, осуществляемый администрацией	1	
			1	
			1	
			1	
8	Работа в общественных комиссиях ДОУ	По факту, за работу в каждой комиссии	1	
ИТОГО				

« ____ » ____ 20 ____ г
(подпись) _____

Критерии и показатели качества труда ПОВАРА

(фамилия, инициалы)

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Максимальное число баллов	Самооценка
1	Соблюдение санэпидрежима	Отсутствие замечаний	3	
2	Соблюдение норм и правил внутреннего распорядка	Отсутствие замечаний	2	
3	Соблюдение технологии приготовления блюд	Отсутствие замечаний	2	
4	Активное участие в благоустройстве детского сада	Участие в общих мероприятиях	2	
		Покраска мебели	2	
		Покраска оборудования	2	
		Покраска помещений	2	
5	Участие в подготовке и проведении праздников, развлечений, соревнований	Изготовление реквизитов	2	
		Выступление	2	
6	Замена, совместительство в виду производственной необходимости		1	
7	Качественное ведение документации		2	
8	Обеспечение экономии: - материальных ресурсов - водопотребления - энергопотребления - теплотребления	Оперативный контроль, осуществляемый администрацией	1	
			1	
			1	
			1	
9	Работа в общественных комиссиях ДОУ	По факту, за работу в каждой комиссии	1	
ИТОГО				

« ____ » ____ 20 ____ г

(подпись)

Критерии и показатели качества труда ЗАВХОЗА
(фамилия, инициалы)

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Максимальное число баллов	Самооценка
1	Соблюдение санэпидрежима (склады пищеблока)	Отсутствие замечаний	3	
2	Соблюдение норм и правил внутреннего распорядка	Отсутствие замечаний	2	
3	Качественная подготовка и своевременная сдача документации (отчетности)	Оценка заведующего	2	
4	Активное участие в благоустройстве детского сада	Участие в общих мероприятиях	2	
		Покраска мебели	2	
		Покраска оборудования	2	
		Покраска помещений	2	
5	Участие в подготовке и проведении праздников, развлечений, соревнований	Изготовление реквизитов	2	
		Выступление	2	
6	Замена, совместительство в виду производственной необходимости		1	
7	Своевременность и качество проведения инструктажа	В соответствии с Приказом	2	
8	Обеспечение сохранности имущества ДОУ		3	
9	Обеспечение контроля и высокого качества подготовки организации ремонтных работ		3	
10	Обеспечение и выполнение требований пожарной безопасности		2	
11	Качественное проведение инвентаризации, списания основных средств, своевременная постановка на учет		2	
12	Обеспечение экономии: - материальных ресурсов - водопотребления - энергопотребления - теплотребления	Оперативный контроль, осуществляемый администрацией	1 1 1 1	
13	Работа в общественных комиссиях ДОУ	По факту, за работу в каждой комиссии	1	
ИТОГО				

«___» _____ 20___ г
(подпись)

Критерии и показатели качества труда РАБОЧЕГО ПО КУХНЕ
(фамилия, инициалы)

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Максимальное число баллов	Самооценка
----------	------------	-----------------	------------------------------	------------

1	Соблюдение санэпидрежима	Отсутствие замечаний	3	
2	Соблюдение норм и правил внутреннего распорядка	Отсутствие замечаний	2	
3	Качество первичной обработки овощей и фруктов	Отмечено поваром	1	
4	Активное участие в благоустройстве детского сада	Участие в общих мероприятиях	2	
		Покраска мебели	2	
		Покраска оборудования	2	
		Покраска помещений	2	
5	Участие в подготовке и проведении праздников, развлечений, соревнований	Изготовление реквизитов	2	
		Выступление	2	
6	Замена, совместительство в виду производственной необходимости		1	
7	Обеспечение экономии: - материальных ресурсов - водопотребления - энергопотребления - теплотребления	Оперативный контроль, осуществляемый администрацией	1	
			1	
			1	
			1	
8	Работа в общественных комиссиях ДОУ	По факту, за работу в каждой комиссии	1	
			ИТОГО	

« ____ » ____ 20 ____ г
(подпись)

Критерии и показатели качества труда МАШИНИСТА ПО СТИРКЕ БЕЛЬЯ
(фамилия, инициалы)

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Максимальное число баллов	Самооценка
1	Соблюдение санэпидрежима	Отсутствие замечаний	3	
2	Соблюдение норм и правил	Отсутствие замечаний	2	

	внутреннего распорядка			
3	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии		3	
4	Активное участие в благоустройстве детского сада	Участие в общих мероприятиях	2	
		Покраска мебели	2	
		Покраска оборудования	2	
		Покраска помещений	2	
5	Участие в подготовке и проведении праздников, развлечений, соревнований	Изготовление реквизитов	2	
		Выступление	2	
6	Замена, совместительство в виду производственной необходимости		1	
7	Обеспечение экономии: - материальных ресурсов - водопотребления - энергопотребления - теплотребления	Оперативный контроль, осуществляемый администрацией	1	
			1	
			1	
			1	
8	Работа в общественных комиссиях ДОУ	По факту, за работу в каждой комиссии	1	
9	Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке.	Регулярность	3	
			ИТОГО	

« ____ » ____ 20 ____ г.
(подпись)

**Критерии и показатели качества труда
УБОРЩИКА СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ**
(фамилия, инициалы)

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Максимальное число баллов	Самооценка
1	Соблюдение санэпидрежима	Отсутствие замечаний	3	
2	Соблюдение норм и правил	Отсутствие замечаний	2	

	внутреннего распорядка			
3	Оказание помощи в организации воспитательного процесса	Помощь, отмеченная воспитателем	2	
4	Активное участие в благоустройстве детского сада	Участие в общих мероприятиях	2	
		Покраска мебели	2	
		Покраска оборудования	2	
		Покраска помещений	2	
5	Участие в подготовке и проведении праздников, развлечений, соревнований	Изготовление реквизитов	2	
		Выступление	2	
6	Замена, совместительство в виду производственной необходимости		1	
7	Обеспечение экономии: - материальных ресурсов - водопотребления - энергопотребления - теплотребления	Оперативный контроль, осуществляемый администрацией	1	
			1	
			1	
			1	
8	Работа в общественных комиссиях ДОУ	По факту, за работу в каждой комиссии	1	
ИТОГО				

« ____ » ____ 20 ____ г
(подпись)

Критерии и показатели качества труда ДВОРНИКА (фамилия, инициалы)

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Максимальное число баллов	Самооценка
1	Соблюдение санэпидрежима	Отсутствие замечаний	3	
2	Соблюдение норм и правил внутреннего распорядка	Отсутствие замечаний	2	
3	Интенсивность труда в летний период (скашивание травы, обрезка деревьев и		3	

	внутреннего распорядка			
3	Оказание помощи в организации воспитательного процесса	Помощь, отмеченная воспитателем	2	
4	Активное участие в благоустройстве детского сада	Участие в общих мероприятиях	2	
		Покраска мебели	2	
		Покраска оборудования	2	
		Покраска помещений	2	
5	Участие в подготовке и проведении праздников, развлечений, соревнований	Изготовление реквизитов	2	
		Выступление	2	
6	Замена, совместительство в виду производственной необходимости		1	
7	Обеспечение экономии: - материальных ресурсов - водопотребления - энергопотребления - теплотребления	Оперативный контроль, осуществляемый администрацией	1	
			1	
			1	
			1	
8	Работа в общественных комиссиях ДОУ	По факту, за работу в каждой комиссии	1	
ИТОГО				

« ____ » ____ 20 ____ г
(подпись)

Критерии и показатели качества труда ДВОРНИКА (фамилия, инициалы)

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Максимальное число баллов	Самооценка
1	Соблюдение санэпидрежима	Отсутствие замечаний	3	
2	Соблюдение норм и правил внутреннего распорядка	Отсутствие замечаний	2	
3	Интенсивность труда в летний период (скашивание травы, обрезка деревьев и		3	

	кустарников, полив клумб)			
4	Активное участие в благоустройстве детского сада	Участие в общих мероприятиях	2	
		Покраска мебели	2	
		Покраска оборудования	2	
		Покраска помещений	2	
5	Участие в подготовке и проведении праздников, развлечений, соревнований	Изготовление реквизитов	2	
		Выступление	2	
6	Замена, совместительство в виду производственной необходимости		1	
7	Обеспечение экономии: - материальных ресурсов - водопотребления - энергопотребления - теплотребления	Оперативный контроль, осуществляемый администрацией	1	
			1	
			1	
			1	
8	Работа в общественных комиссиях ДОУ	По факту, за работу в каждой комиссии	1	
			ИТОГО	

« ____ » ____ 20 ____ г
(подпись)

Критерии и показатели качества труда СТОРОЖА (фамилия, инициалы)

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Максимальное число баллов	Самооценка
1	Соблюдение санэпидрежима	Отсутствие замечаний	3	
2	Соблюдение норм и правил внутреннего распорядка	Отсутствие замечаний	2	
3	Отсутствие порчи (утери) имущества ДОУ во время дежурства		2	
4	Активное участие в благоустройстве детского	Участие в общих мероприятиях	2	

	сада	Покраска мебели	2	
		Покраска оборудования	2	
		Покраска помещений	2	
5	Участие в подготовке и проведении праздников, развлечений, соревнований	Изготовление реквизитов Выступление	2 2	
6	Замена, совместительство в виду производственной необходимости		1	
7	Обеспечение экономии: - материальных ресурсов - водопотребления - энергопотребления - теплотребления	Оперативный контроль, осуществляемый администрацией	1 1 1 1	
8	Работа в общественных комиссиях ДОУ	По факту, за работу в каждой комиссии	1	
ИТОГО				

«___»___20___ г
(подпись)

**Критерии и показатели качества труда
РАБОЧЕГО ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЯ**
(фамилия, инициалы)

№ п/п	Показатель	Критерии оценки	Максимальное число баллов	Самооценка
1	Исполнение правил эксплуатации и хранения закрепленного оборудования и инвентаря	Отсутствие замечаний	2	
2	Соблюдение норм и правил внутреннего распорядка	Отсутствие замечаний	2	
3	Качественное выполнение заявок на устранение неполадок		2	

4	Активное участие в благоустройстве детского сада	Участие в общих мероприятиях	2	
		Покраска мебели	2	
		Покраска оборудования	2	
5	Участие в подготовке и проведении праздников, развлечений, соревнований	Изготовление реквизитов	2	
		Выступление	2	
6	Сверхурочная работа при подготовке ДОУ к новому учебному году, к работе в отопительный период		2	
7	Выполнение ремонтных (капитальный ремонт помещений) и строительных работ		5	
8	Работа в общественных комиссиях ДОУ	По факту, за работу в каждой комиссии	1	
9	Выполнение ремонтных работ на территории детского сада		5	
			ИТОГО	

« ____ » ____ , 20 ____ г

Критерии и показатели качества труда СТАРШЕЙ МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ

(фамилия, инициалы)

Показатель	Параметры оценки	Баллы	Самооценка
Профилактика инфекционных заболеваний	отсутствие случаев вспышек инфекционных заболеваний, связанных с нарушением санитарно – гигиенических требований (дизентерия, педикулез и др.)	2	
Профилактика эпидемии соматических заболеваний (ОРВИ, грипп и др.), работа по предотвращению закрытия учреждения на карантин	удельный вес заболевших детей ниже 24%,	2	

Качество мероприятий по снижению заболеваемости по сравнению с предыдущим периодом	положительная динамика нет динамики	2 1	
Контроль за соблюдением требований СанПиН к организации образовательной деятельности (соблюдение длительности занятий, режима прогулок, выполнение требований к образовательным и физическим нагрузкам, правильное проведение утренней гимнастики и физкультурных занятий)	выполнение режима	2	
Контроль санитарного состояния помещений и участков ДОУ	Регулярный контроль	2	
Контроль за качеством доставляемых продуктов, их правильным хранением, соблюдением сроков реализации	Регулярный контроль	1	
Контроль за закладкой продуктов	Регулярный контроль	1	
Расчет хим. состава и калорийности блюд согласно 10-дневного меню		1	
Контроль за выходом блюд с пищеблока и объемом индивидуальных порций ребенка (вес блюд)	Регулярный контроль	1	
Контроль соблюдения режима питания (соблюдение времени выдачи питания с пищеблока, организация питания в группах)	Регулярный контроль	1	
Своевременное оформление документации, качество оформления	документация ведется правильно, качественно, сдается вовремя.	2	
Повышение квалификации, изучение и специализированной литературы, нормативных актов		2	
Внедрение в практику инновационных технологий, нетрадиционных форм оздоровления детей		2	
Участие в разработке оздоровительных программ и мероприятий в детском саду		2	
Формы взаимодействия с родителями по профилактике заболеваний, пропаганде ЗОЖ (оформление стендов, консультаций, выступление на родительских собраниях, проведение акций)		2	
Формы взаимодействия с педагогами (оформление стендов, консультаций, выступление на педагогическом совете,		2	

проведение практикумов по оказанию ПМП)			
Проведение инструктажей для младшего обслуживающего персонала	Проводится регулярно	2	
Подмена отсутствующего работника	2 балла	1	
Активное участие в благоустройстве детского сада	Участие в общих мероприятиях	2	
	Покраска мебели	2	
	Покраска оборудования	2	
	Покраска помещений	2	
	Уход за клумбами	2	

« ____ » ____ 20 ____ Г

б) пункт 2.2 раздела 2 Положения изложить в следующей редакции: «2.2 Должностные оклады медицинских и фармацевтических работников устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

ПКГ	Должностной оклад, руб.
Средний медицинский и фармацевтический персонал	
5 квалификационный уровень	7056

в) пункт 2.3 раздела Положения изложить в следующей редакции: Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС):

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Оклад, руб.
1 разряд работ	4135
2 разряд работ	4276
4 разряд работ	6343
5 разряд работ	6470

г) пункт 2.4 раздела 2 изложить в следующей редакции: Должностной оклад руководителя организации устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей (в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению) в следующих размерах:

По истечении срока действия квалификационной категории:

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель организации	17449	15733	14110	12544

Должностной оклад главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30% ниже должностного оклада руководителя.

2. Настоящий приказ вступает в силу с 01 октября 2020 года.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий МДОУ «Загородный детский сад»



Федорова Е.В.

Принято:

На педагогическом совете
МДОУ «Загородный детский сад»
Протокол № 4
от 31.08.2021.

Утверждено:

Заведующий
МДОУ «Загородный детский сад»
Фёдорова Е.В.
Приказ № 67 от 31.08.2021



Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат в ДОУ

Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий и материальной помощи в ДОУ

1. Общие положения

1.1. Данное **Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий и материальной помощи в ДОУ** (детском саду) разработано в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» с изменениями на 19 января 2019 года, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями на 30 декабря 2021 года, Трудовым кодексом Российской Федерации с изменениями на 22 ноября 2021 года, Приказом Минобрауки России 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» в редакции от 13 мая 2019 года, Уставом дошкольного образовательного учреждения, Коллективным договором.

1.2. Комиссия по распределению стимулирующих выплат, надбавок, премий, материальной помощи работникам (далее – Комиссия) является общественным органом.

1.3. Комиссия создается в количестве 5-7 человек из представителей администрации дошкольного образовательного учреждения (заведующего и первого заместителя), председателя профсоюзного комитета, наиболее компетентных, опытных членов педагогического коллектива (от 1-ой и 2-3 ступеней обучения) и технических работников детского сада.

1.4. Состав комиссии, избранной Общим собранием трудового коллектива, утверждается приказом заведующего дошкольным образовательным учреждением.

1.5. Комиссия руководствуется в своей деятельности следующими документами

- Рекомендациями о порядке начисления заработной платы отдельных категорий работников государственных дошкольных образовательных учреждений, финансируемых из областного бюджета, и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

- Положением о распределении стимулирующих выплат, надбавок в ДОУ. - Положением о премировании и материальной помощи в дошкольном образовательном учреждении.

2. Основные задачи Комиссии

Комиссия в соответствии с предоставленными ей полномочиями Общим собранием работников дошкольного образовательного учреждения имеет право решать следующие задачи:

2.1. Изучать аналитический материал о качестве работы, выполняемой работниками детского сада.

2.2. Устанавливать факты работы по отклонениям от нормальных условий труда (согласно ТК РФ).

2.3. Лишать работников частично и (или) полностью стимулирующих, компенсационных выплат, премий за несвоевременное, некачественное выполнение и невыполнение должностных обязанностей, приказов, нарушение правил внутреннего трудового распорядка согласно Положению о премировании и материальной помощи в ДОУ.

2.4. Изучать и утверждать размеры премий, доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок за сложность, напряженность и высокое качество работы.

2.5. Премировать, определять размеры материальной помощи (по заявлению работника детского сада).

3. Порядок принятия решения по стимулирующим выплатам, надбавкам, премиям

3.1. Для получения выплат предоставляется Комиссии информация о высоких достижениях работников ДООУ или иных показателях для назначения премий или иных выплат.

3.2. Заседания Комиссии проводятся по необходимости. Вопросы материального поощрения рассматриваются администрацией дошкольного образовательного учреждения совместно с Комиссией, оформляются протоколом заседания.

3.3. Принимается решение об определении размера ежемесячной стимулирующей выплаты, премий, материальной помощи открытым голосованием большинством голосов при условии присутствия не менее половины членов Комиссии.

3.4. На основании решения заседания Комиссия готовится проект приказа заведующему ДООУ, об установлении выплат работникам.

3.5. Окончательное решение о размерах выплат за работу, о размерах премирования и материальной помощи принимает заведующий дошкольным образовательным учреждением и оформляет приказ.

3.6. Материальная помощь оказывается на основании заявления работника, написанного на имя заведующего детским садом. Заявление рассматривается на Комиссии. Материальная помощь выплачивается, как в размере оклада, так и в виде фиксированной суммы по приказу заведующего ДООУ.

3.7. Выплаты стимулирующего характера работникам осуществляются в дни выплаты заработной платы согласно локальным нормативным актам дошкольного образовательного учреждения.

3.8. При отсутствии или недостаточности финансовых средств заведующий дошкольным образовательным учреждением вправе приостановить осуществление выплат работникам, уменьшить или отменить их выплату.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее *Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат и надбавок, премий и материальной помощи* является локальным актом ДООУ, принимается на Общем собрании работников дошкольного образовательного учреждения и утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего детским садом.

4.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

4.3. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.4.1. настоящего Положения.

4.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.