

СОГЛАСОВАНО
общим собранием трудового
коллектива
МБДОУ «ДС №23»
Протокол от «31» августа 2023 г. № 1

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МБДОУ «ДС №23»
от 01 сентября 2023 г. № 44-Д



**Положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №23»
(новая редакция)**

г. Чибаркуль, 2023 г.

СОГЛАСОВАНО
общим собранием трудового
коллектива
МБДОУ «ДС №23»
Протокол от «31» августа 2023 г. № 1

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
МБДОУ «ДС №23»
от 01 сентября 2023 г. № 44-Д

**Положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №23»
(новая редакция)**

г. Чебаркуль, 2023 г.

I. Общие положения.

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №23» (далее именуется – Положение), разработано в соответствии со ст.135 Трудового Кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», (в ред. постановлений Правительства Челябинской области от 20.08.2014г. № 395-П, от 20.04.2016г. № 196-П), Постановлением администрации ЧГО от 30.06.2023г № 469, в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательных учреждений.

2. Система оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №23» (далее именуется – Учреждение) формируются на основе следующих принципов:

а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

б) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

в) установление в Учреждении систем оплаты труда соглашениями, коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

г) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

д) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности Учреждения;

е) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3. Система оплаты труда работников Учреждения (далее именуются – работники), устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, локальными нормативными актами, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, содержащими нормы трудового права, настоящим положением, с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) перечня видов выплат компенсационного характера;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера;

6) настоящего Положения;

7) рекомендаций Челябинской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения представительного органа работников.

5. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются – ПКГ);

- перечень, видов выплат компенсационного и стимулирующего характера,

- условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения;

- порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

6. Заработная плата работника Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

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

8. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, совершенствование системы оплаты труда педагогических и иных работников размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы в структуре заработной платы в образовательных учреждениях составляют до 70% (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели производится пропорционально фактически отработанному времени. Определение размера

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников

10. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается в соответствии с ПКГ, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 11.12.2008 №718н), от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 417н) .

11. Оклад (должностной оклад), ставки заработной платы педагогическим работникам устанавливаются за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы), установленную приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 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 ред. Приказа Минобрнауки России от 29.06.2016 №755).

12. Для работников Учреждения может предусматриваться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

1) персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

2) персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Применение повышающих коэффициентов начинается с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов.

Решение об установлении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и их размере принимается руководителем Учреждения в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и не может превышать значения 3.

3) размер выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на соответствующие повышающие коэффициенты, не образует новый оклад при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

13. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами V и VI настоящего Положения.

14. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда

(трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

III. Порядок Исчисления заработной платы

15. Месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$M \text{ з.пл.} = ((S \text{з.пл.} \times F \text{н.н.} / N \text{ ч.}) + V \text{ ком.} + V \text{ стим.}) \times K \text{ р.}$, где

$M \text{ з.пл.}$ – месячная заработная плата педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической работы;

$S \text{з.пл.}$ – ставка заработной платы;

$F \text{ н.н.}$ – фактическая нагрузка в неделю педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической работы;

$N \text{ ч.}$ – норма часов педагогической работы в неделю;

$V \text{ ком.}$ – выплаты компенсационного характера;

$V \text{ стим.}$ – выплаты стимулирующего характера;

$K \text{ р.}$ – районный коэффициент.

16. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

1) педагогических работников, для которых определена норма часов педагогической работы, за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях внешнего совместительства;

2) педагогических работников, для которых определена норма часов работы, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимся, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

17. Установление заработной платы осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года.

18. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

Размер компенсационных и стимулирующих выплат при неполной нагрузке устанавливается в процентах к месячной заработной плате.

19. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

20. Право на изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления документов для соответствующей выплаты;

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

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче документа.

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.

21. За время работы в каникулярный период обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

22. В случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

23. Почасовая оплата воспитателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

24. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

25. 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 неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

26. Оплата труда за замещение отсутствующего воспитателя, если осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

27. В соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, локальными нормативными актами, соглашениями устанавливаются выплаты компенсационного

характера, размеры и порядок их определения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

28. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

29. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам Учреждения, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

30. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

31. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, с Постановлением Правительства Российской Федерации от 30.07.2014г.года N726 "Об изменении некоторых актов Правительства Российской Федерации и признать утратившим силу Постановления Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. N 870 " и не могут составлять менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579, Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда». Вопросы установления порядка предоставления и определения размеров гарантий (компенсаций) регулируются ст.92, 117, 147 ТК РФ:

- на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - 4, 8, 12 процентов.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

На момент введения новых систем оплаты труда указанные выплаты устанавливаются всем работникам, получавшим их ранее. При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки рабочее место признаётся безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

32. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). Районный коэффициент в размере 15% начисляется на фактический месячный заработок, включая доплаты и надбавки.

33. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей):

устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания:

устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором:

устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении 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 объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни:

производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада), ставка заработной платы за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада), ставка заработной платы за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5) повышенная оплата сверхурочной работы:

составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

б) доплата за работу в ночное время:

производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты составляет до 20 процентов оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.

Выплаты за выполнение обязанностей за время отсутствующих руководителей их штатным заместителям не производится.

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

34. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются Положением об оплате труда работников Учреждения, утверждаемым руководителем Учреждения, в соответствии с постановлением.

35. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников организаций.

К выплатам, характеризующим результаты труда работников образовательных организаций, относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы, согласно разработанного Положения.

К выплатам, учитывающим индивидуальные характеристики работников образовательных организаций, относятся:

- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников;
- надбавка молодым специалистам.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

36. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложениям 4-6 к настоящему Положению.

37. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в соответствии с показателями эффективности работы, утверждаемыми руководителем организации, в пределах фонда оплаты труда, общий размер всех

стимулирующих выплат для конкретного работника максимальным размером не ограничивается.

38. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

VII. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

39. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается Управлением образования администрации Чебаркульского городского округа (далее именуется – Управление) в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения. Группа по оплате труда руководителя Учреждения устанавливается ежегодно на 01 сентября, на основе суммарного количества баллов по показателям оценки сложности руководства Учреждением за предыдущий год. Показатели оценки сложности руководства утверждаются локальным актом Управления. За руководителем Учреждения, которое находится на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, на срок проведения ремонтных работ. Группа по оплате труда руководителя для вновь открываемых Учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются руководителем организации на 10 – 50 процентов ниже должностного оклада руководителя этого образовательного учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности от 1 до 5, исходя из лимитов бюджетных обязательств Чебаркульского городского округа, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, размеров субсидий Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, объемов средств иных субсидий, внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности от 1 до 4, исходя из лимитов бюджетных обязательств Чебаркульского городского округа, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, размеров субсидий Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, объемов средств иных субсидий, внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При установлении условий оплаты труда руководителю образовательного учреждения Управление должно исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем четвертым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности образовательного учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

40. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано образовательное учреждение.

Перечень должностей работников Учреждения, которые относятся к основному персоналу, по видам экономической деятельности для определения размеров должностных окладов руководителей устанавливается в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

41. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения.

42. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики, руководителю Учреждения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения и устанавливаются в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению.

43. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда, руководителю Учреждения производятся на основании оценки деятельности Учреждения за отчетный период (квартал) в соответствии с целевыми показателями эффективности и результативности деятельности руководителей, установленными Управлением, за счет лимитов бюджетных обязательств, централизованных учреждением.

Для этого учреждение вправе централизовать до 3 процентов лимитов бюджетных обязательств, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организации.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения определяется комиссией при Управлении образования администрации Чебаркульского городского округа по итогам оценки эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения в отчетном периоде.

Комиссия ежеквартально рассматривает предоставленные материалы и готовит приказ о размерах выплат стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений за отчетный период.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя устанавливает руководитель Учреждения в соответствии с разделами V, VI настоящего Положения.

До конца календарного года неиспользованные централизованные средства Учреждения используются для осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

VIII. Заключительные положения.

44. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения.

Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, образовательные учреждения вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности и

других источников, по согласованию с Управлением образования администрации Чебаркульского городского округа.

45. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов местного бюджета, областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения по согласованию с Управлением образования администрации Чебаркульского городского округа.

46. Руководитель Учреждения несет ответственность за организацию оплаты труда в соответствии с данным Положением.

Контроль за соблюдением руководителем Учреждения локальных нормативных актов о выплатах компенсационного и стимулирующего характера осуществляется представительным органом Учреждения.

Финансовый контроль за исполнением Положения осуществляется Управлением образования администрации Чебаркульского городского округа.

47. Работникам за счет экономии по фонду оплаты труда может быть оказана материальная помощь, диапазон размеров и условия оказания материальной помощи работникам Учреждения определяется отдельным положением, которое принимается решением трудового коллектива и приказом руководителя.

Перечень случаев, по которым выплачивается материальная помощь, устанавливается коллективным договором. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения на основании его письменного заявления принимает Управлением образования администрации Чебаркульского городского округа.

48. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель образовательного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Заведующий МБДОУ «ДС №23»

М.В. Юзеева

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №23»

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 3 417н).

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые, профессии рабочих **первого уровня**»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Дворник, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, подсобный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды	3 438

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих **второго уровня**»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Повар	3 885

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №23»

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей,
специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 11.12.2008 3 718н).

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих **второго уровня**»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням.	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	3 587

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих **второго уровня**»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням.	Должностной оклад (рублей)
3 квалификационный уровень	Шеф-повар	4 631

Профессиональные квалификационные группы должностей
работников образования.

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития России от 23.12.2011 № 1601н).

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала **второго уровня**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель.	4 631

Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	10 654
3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог- психолог	11 260
4 квалификационный уровень	Учитель-логопед; старший воспитатель	12 229

Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям
руководителя, специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу
Учреждения

Заместитель заведующего по АХР

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности педагогического работника ДОУ	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности педагогического работника ДОУ	%	Периодичность предоставления
1. Выплаты за интенсивность качество и высокие результаты работы				
1.1	Личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	да/нет	до 50%	1 раз в месяц
1.2	Активное участие в культурно-массовых, спортивных мероприятиях Учреждения и города	да/нет	до 50%	1 раз в месяц
1.3	Качественное выполнение особо важных и срочных заданий	да/нет	до 100%	1 раз в месяц
1.4	Высокий уровень подготовки здания, сооружений и территории Учреждения к новому учебному году	да/нет	до 100%	1 раз в год
1.5	Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных и контрольных органов различного уровня	да/нет	до 50%	1 раз в квартал
2. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, непрерывный стаж работы, выслугу лет				
2.1	Наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания	да/нет	до 100%	1 раз в год
2.2	Общий стаж работы		до 100%	1 раз в год
3. Премияльные выплаты по итогам работы				
3.1	По итогам работы		до 300%	ежемесячно ежеквартально ежегодно

Младший воспитатель

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности педагогического работника ДОУ	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности педагогического работника ДОУ	%	Периодичность предоставления
1. Выплаты за интенсивность качество и высокие результаты работы				

1.1	Личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	да/нет	до 50%	1 раз в месяц
1.2	Участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях различного уровня	да/нет	до 50%	1 раз в месяц
1.3	Качественное выполнение особо важных и срочных заданий	да/нет	до 100%	1 раз в месяц
1.4		да/нет	до 100%	1 раз в год
1.5	Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных и контрольных органов различного уровня	да/нет	до 50%	1 раз в квартал
2. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, непрерывный стаж работы, выслугу лет				
2.1	Наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания	да/нет	до 100%	1 раз в год
2.2	Общий стаж работы		до 100%	1 раз в год
3. Премияльные выплаты по итогам работы				
3.1	По итогам работы		до 300%	ежемесячно ежеквартально ежегодно
4. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников				
	Работа в коррекционных группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	да/нет	до 20%	1 раз в месяц

Работники пищеблока (шеф-повар, повар)

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности педагогического работника ДОУ	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности педагогического работника ДОУ	%	Периодичность предоставления
1. Выплаты за интенсивность качество и высокие результаты работы				
1.1	Личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	да/нет	до 50%	1 раз в месяц
1.2	Активное участие в культурно-массовых, спортивных мероприятиях Учреждения и города	да/нет	до 50%	1 раз в месяц
1.3	Качественное выполнение особо важных и срочных заданий	да/нет	до 100%	1 раз в месяц
1.4	Удовлетворенность родителей (законных представителей) обучающихся качеством приготовления пищи	% результата анкетирования и опросов	до 100%	1 раз в квартал
1.5	Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных и контрольных органов различного уровня	да/нет	до 50%	1 раз в квартал
2. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, непрерывный стаж работы, выслугу лет				
2.1	Наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания	да/нет	до 100%	1 раз в год
2.2	Общий стаж работы		до 100%	1 раз в год
3. Премияльные выплаты по итогам работы				
3.1	По итогам работы		до 300%	ежемесячно ежеквартально ежегодно

Кастелянша, дворник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, сторож, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности педагогического работника ДОУ	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности педагогического работника ДОУ	%	Периодичность предоставления
1. Выплаты за интенсивность качество и высокие результаты работы				
1.1	Личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	да/нет	до 50%	1 раз в месяц
1.2	Активное участие в культурно-массовых, спортивных мероприятиях Учреждения и города	да/нет	до 50%	1 раз в месяц

1.3	Качественное выполнение особо важных и срочных заданий	да/нет	до 100%	1 раз в месяц
1.4	Рационализаторские предложения по усовершенствованию работы и результативность их внедрения	да/нет	до 100%	1 раз в месяц
1.5	Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных и контрольных органов различного уровня	да/нет	до 50%	1 раз в квартал
2. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, непрерывный стаж работы, выслугу лет				
2.1	Наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания	да/нет	до 100%	1 раз в год
2.2	Общий стаж работы		до 100%	1 раз в год
3. Премияльные выплаты по итогам работы				
3.1	По итогам работы		до 300%	ежемесячно ежеквартально ежегодно

Делопроизводитель

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности педагогического работника ДОУ	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности педагогического работника ДОУ	%	Периодичность предоставления
1. Выплаты за интенсивность качество и высокие результаты работы				
1.1	Личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	да/нет	до 50%	1 раз в месяц
1.2	Активное участие в культурно-массовых, спортивных мероприятиях Учреждения и города	да/нет	до 50%	1 раз в месяц
1.3	Качественное выполнение особо важных и срочных заданий	да/нет	до 100%	1 раз в месяц
1.4	Своевременность, оперативность и качество оформления документов	да /нет	до 100%	1 раз в месяц
1.5	Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных и контрольных органов различного уровня	да/нет	до 50%	1 раз в квартал
2. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, непрерывный стаж работы, выслугу лет				
2.1	Наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания	да/нет	до 100%	1 раз в год
2.2	Общий стаж работы		до 100%	1 раз в год
3. Премияльные выплаты по итогам работы				
3.1	По итогам работы		до 300%	ежемесячно ежеквартально ежегодно

**Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых педагогическим работникам
Учреждения**

Старший воспитатель

№п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности педагогического работника ДООУ	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности педагогического работника ДООУ	%	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность предоставления отчетности
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1.1	Участие педагога в инновационной деятельности ДОО, разработка основной образовательной программы ДОО, рабочих, персонифицированных программ, а также внедрение собственных или авторских программ, эффективных методик, технологий и т.п., разработка и реализация дополнительных образовательных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные образовательные проекты, социальные проекты и др.); обобщение и распространение педагогического опыта, а также педагогического опыта работников МБДОУ (публикация в периодических изданиях, сборниках различного уровня, на интернет-порталах, сайте МБДОУ)	да /нет	до 30%	информация	1 раз в месяц
1.2	Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж МБДОУ (акции, недели здоровья, дни открытых дверей, методические мероприятия для педагогов города, подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения и пр.); создание элементов образовательной инфраструктуры (пополнение развивающей среды, организация музея, проведение выставок, и пр.)	да/нет	до 30%	информация	1 раз в месяц

1.3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (применение нетрадиционных форм работы с родителями (тренинги, мониторинги и т.п.); эстетичность, содержательность, обновление материала в информационных уголках МБДОУ; размещение материалов для родителей в группах; просветительская работа с родителями); работа с неблагополучными семьями, оформление социального паспорта и своевременное его предоставление	да /нет	до 30%	информация	1 раз в месяц
1.4	Использование ИКТ в образовательном процессе (разработка и демонстрация презентаций и др. образовательных материалов)	да/нет	до 10%	информация	1 раз в месяц
1.5	Организация взаимодействия МБДОУ с социокультурными объектами города, ГИБДД, ПЧ	да/нет	до 20%	информация	1 раз в месяц
1.6	Личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	да/нет	до 50%	информация	1 раз в месяц
1.7	Выполнение особо важных и срочных заданий	да/нет	до 50%	информация	1 раз в месяц

2. Выплаты за качество выполняемых работ

2.1	Повышение качества усвоения детьми программного материала (мониторинг). Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми, в т.ч. доля воспитанников, принимавших участие в конкурсах, соревнованиях, выставках, фестивалях различного уровня, от общего количества воспитанников в ДОО; доля воспитанников – призеров и победителей конкурсов, соревнований, выставок, фестивалей различного уровня	%	до 30%	информация - _____% (предыдущий период _____%)	1 раз в месяц
2.2	Увеличение доли педагогов: -прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку; -имеющих первую и высшую квалификационную категорию	%	до 30%	информация - _____% (предыдущий период _____%)	1 раз в месяц
2.3	Положительная (устойчивая) динамика участия педагогических работников в экспериментальных, инновационных, стажировочных площадках, проектах, конкурсах профессионального мастерства различного уровня	%	до 30%	информация - _____% (предыдущий период _____%)	1 раз в месяц

2.4	Отсутствие жалоб со стороны родителей и работников МБДОУ	да/нет	до 10%	информация	1 раз в месяц
3. Выплаты за индивидуальный характер работ					
3.1	Наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания	да/нет	до 10%	информация	1 раз в месяц
4. Выплаты за непрерывный стаж педагогической работы					
4.1	от 1 до 5 лет	наличие/ отсутствие	5%		1 раз в месяц
4.2	от 5 л. до 10 лет	наличие/ отсутствие	10%		1 раз в месяц
4.3	свыше 10 лет	наличие/ отсутствие	12%		1 раз в месяц
5. Надбавка молодым специалистам					
5.1	Ежемесячная надбавка	Наличие показателя	до 20%		1 раз в месяц
6. Премияльные выплаты по итогам работы					
6.1	По итогам работы		до 100%		1 раз в месяц, квартал, полугодие, год
7. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников					
7.1	Высшая категория	наличие/ отсутствие	20%		1 раз в месяц
7.2	1 категория	наличие/ отсутствие	10%		1 раз в месяц

Воспитатель

№п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности педагогического работника ДОУ	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности педагогического работника ДОУ	%	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность предоставления отчетности
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1.1	Участие педагога в инновационной деятельности ДОО, разработка основной образовательной программы ДОО, рабочих, персонифицированных программ, а также внедрение собственных или авторских программ, эффективных методик, технологий и т.п., разработка и реализация дополнительных образовательных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные образовательные проекты, социальные проекты и др.); обобщение и распространение педагогического опыта, а также педагогического опыта работников МБДОУ (публикация в периодических изданиях, сборниках различного уровня, на интернет-порталах, сайте	да /нет	до 30%	информация	1 раз в месяц

	МБДОУ)				
1.2	Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж МБДОУ (акции, недели здоровья, дни открытых дверей, методические мероприятия для педагогов города, подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения и пр.); создание элементов образовательной инфраструктуры (пополнение развивающей среды, организация музея, проведение выставок, и пр.)	да/нет	до 30%	информация	1 раз в месяц
1.3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (применение нетрадиционных форм работы с родителями (тренинги, мониторинги и т.п.); эстетичность, содержательность, обновление материала в информационных уголках МБДОУ; размещение материалов для родителей в группах; просветительская работа с родителями); работа с неблагополучными семьями, оформление социального паспорта и своевременное его предоставление	да /нет	до 30%	информация	1 раз в месяц
1.4	Использование ИКТ в образовательном процессе (разработка и демонстрация презентаций и др. образовательных материалов)	да/нет	до 10%	информация	1 раз в месяц
1.5	Личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	да/нет	до 50%	информация	1 раз в месяц
1.6	Выполнение особо важных и срочных заданий	да/нет	до 50%	информация	1 раз в месяц

2. Выплаты за качество выполняемых работ

2.1	Повышение качества усвоения детьми программного материала (мониторинг). Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми, в т.ч. доля воспитанников, принимавших участие в конкурсах, соревнованиях, выставках, фестивалях различного уровня, от общего количества воспитанников в ДОО; доля воспитанников – призеров и победителей конкурсов, соревнований, выставок, фестивалей различного уровня	%	до 30%	информация - _____% (предыдущий период _____%)	1 раз в месяц
-----	--	---	--------	---	---------------

2.2	Участие в экспериментальных, инновационных, стажировочных площадках, проектах, конкурсах профессионального мастерства различного уровня	%	до 30%	информация - _____% (предыдущий период _____%)	1 раз в месяц
2.3	Отсутствие жалоб со стороны родителей и работников МБДОУ	да/нет	до 10%	информация	1 раз в месяц
3. Выплаты за индивидуальный характер работ					
3.1	Наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания	да/нет	до 10%	информация	1 раз в месяц
4. Выплаты за непрерывный стаж педагогической работы					
4.1	от 1 до 5 лет	наличие/ отсутствие	5%		1 раз в месяц
4.2	от 5 л. до 10 лет	наличие/ отсутствие	10%		1 раз в месяц
4.3	свыше 10 лет	наличие/ отсутствие	12%		1 раз в месяц
5. Надбавка молодым специалистам					
5.1	Ежемесячная надбавка	Наличие показателя	до 20%		1 раз в месяц
6. Премияльные выплаты по итогам работы					
6.1	По итогам работы		до 100%		1 раз в месяц, квартал, полугодие, год
7. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников					
7.1	Работа в коррекционных группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	наличие/ отсутствие	до 20%		1 раз в месяц
7.2	Наличие в общеразвивающих группах обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	наличие/ отсутствие	5%		1 раз в месяц
7.3	Высшая категория	наличие/ отсутствие	20%		1 раз в месяц
7.4	1 категория	наличие/ отсутствие	10%		1 раз в месяц

Музыкальный руководитель

№п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности педагогического работника ДОУ	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности педагогического работника ДОУ	%	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность предоставления отчетности
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					

1.1	Участие педагога в инновационной деятельности ДОО, разработка основной образовательной программы ДОО, рабочих, персонифицированных программ, а также внедрение собственных или авторских программ, эффективных методик, технологий и т.п., разработка и реализация дополнительных образовательных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные образовательные проекты, социальные проекты и др.); обобщение и распространение педагогического опыта, а также педагогического опыта работников МБДОУ (публикация в периодических изданиях, сборниках различного уровня, на интернет-порталах, сайте МБДОУ)	да /нет	до 30%	информация	1 раз в месяц
1.2	Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж МБДОУ (акции, недели здоровья, дни открытых дверей, методические мероприятия для педагогов города, подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения, участие в творческих конкурсах и пр.); создание элементов образовательной инфраструктуры (пополнение развивающей среды, организация музея, проведение выставок, и пр.); подготовка воспитанников к участию в мероприятиях художественно-эстетической направленности различного уровня; организация участия работников и воспитанников МБДОУ в творческих мероприятиях различных уровней	да/нет	до 30%	информация	1 раз в месяц
1.3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (применение нетрадиционных форм работы с родителями (тренинги, мониторинги и т.п.); эстетичность, содержательность, обновление материала в информационных уголках МБДОУ; размещение материалов для родителей в группах; просветительская работа с родителями)	да /нет	до 30%	информация	1 раз в месяц
1.4	Использование ИКТ в образовательном процессе (разработка и демонстрация презентаций и др. образовательных	да/нет	до 10%	информация	1 раз в месяц

	материалов)				
1.5	Личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	да/нет	до 50%	информация	1 раз в месяц
1.6	Выполнение особо важных и срочных заданий	да/нет	до 50%	информация	1 раз в месяц
2. Выплаты за качество выполняемых работ					
2.1	Повышение качества усвоения детьми программного материала (мониторинг). Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми, в т.ч. доля воспитанников, принимавших участие в конкурсах, соревнованиях, выставках, фестивалях различного уровня, от общего количества воспитанников в ДОО; доля воспитанников – призеров и победителей конкурсов, соревнований, выставок, фестивалей различного уровня	%	до 30%	информация - _____% (предыдущий период _____%)	1 раз в месяц
2.2	Участие в экспериментальных, инновационных, стажировочных площадках, проектах, конкурсах профессионального мастерства различного уровня	%	до 30%	информация - _____% (предыдущий период _____%)	1 раз в месяц
2.3	Отсутствие жалоб со стороны родителей и работников МБДОУ	да/нет	до 10%	информация	1 раз в месяц
3. Выплаты за индивидуальный характер работ					
3.1	Наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания	да/нет	до 10%	информация	1 раз в месяц
4. Выплаты за непрерывный стаж педагогической работы					
4.1	от 1 до 5 лет	наличие/ отсутствие	5%		1 раз в месяц
4.2	от 5 л. до 10 лет	наличие/ отсутствие	10%		1 раз в месяц
4.3	свыше 10 лет	наличие/ отсутствие	12%		1 раз в месяц
5. Надбавка молодым специалистам					
5.1	Ежемесячная надбавка	Наличие показателя	до 20%		1 раз в месяц
6. Премияльные выплаты по итогам работы					
6.1	По итогам работы		до 100%		1 раз в месяц, квартал, полугодие, год
7. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников					
7.1	Работа в коррекционных группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	наличие/ отсутствие	5%		1 раз в месяц
7.2	Наличие в общеразвивающих группах обучающихся (воспитанников) с ограниченными	наличие/ отсутствие	5%		1 раз в месяц

	возможностями здоровья				
7.3	Высшая категория	наличие/ отсутствие	20%		1 раз в месяц
7.4	1 категория	наличие/ отсутствие	10%		1 раз в месяц

Педагог-психолог

№п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности педагогического работника ДОУ	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности педагогического работника ДОУ	%	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность предоставления отчетности
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1.1	Участие педагога в инновационной деятельности ДОО, разработка основной образовательной программы ДОО, адаптированной образовательной программы ДО, рабочих, персонифицированных программ, а также внедрение собственных или авторских программ, эффективных методик, технологий и т.п., разработка и реализация дополнительных образовательных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные образовательные проекты, социальные проекты и др.); обобщение и распространение педагогического опыта, а также педагогического опыта работников МБДОУ (публикация в периодических изданиях, сборниках различного уровня, на интернет-порталах, сайте МБДОУ); участие в работе инициативных, рабочих групп, комиссий, общественная активность, участие в практике студентов и осуществление наставничества и т.п.	да/нет	до 30%	информация	1 раз в месяц
1.2	Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж МБДОУ (акции, недели здоровья, дни открытых дверей, методические мероприятия для педагогов города, подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения и пр.); создание элементов образовательной инфраструктуры (пополнение развивающей среды, организация музея, проведение выставок, и пр.)	да/нет	до 30%	информация	1 раз в месяц

1.3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (применение нетрадиционных форм работы с родителями (тренинги, мониторинги и т.п.); эстетичность, содержательность, обновление материала в информационных уголках МБДОУ; размещение материалов для родителей в группах; просветительская работа с родителями); работа с неблагополучными семьями, оформление социального паспорта и своевременное его предоставление	да/нет	до 30%	информация	1 раз в месяц
1.4	Использование ИКТ в образовательном процессе (разработка и демонстрация презентаций и др. образовательных материалов)	да/нет	до 10%	информация	1 раз в месяц
1.5	Личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	да/нет	до 50%	информация	1 раз в месяц
1.6	Выполнение особо важных и срочных заданий	да/нет	до 50%	информация	1 раз в месяц
1.7	Ведение, учет и хранение документации ПМПк МБДОУ, оформление документов для ТППК	да/нет	до 30%	информация	1 раз в месяц

2. Выплаты за качество выполняемых работ

2.1	Повышение качества усвоения детьми программного материала (мониторинг). Реализация программ, направленных на работу с детьми с ОВЗ, в т.ч. доля воспитанников, имеющих положительные результаты коррекции	%	до 30%	информация - _____% (предыдущий период _____%)	1 раз в месяц
2.2	Участие в экспериментальных, инновационных, стажировочных площадках, проектах, конкурсах профессионального мастерства различного уровня	%	до 30%	информация - _____% (предыдущий период _____%)	1 раз в месяц
2.3	Отсутствие жалоб со стороны родителей и работников МБДОУ	да/нет	до 10%	информация	1 раз в месяц

3. Выплаты за индивидуальный характер работ

3.1	Наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания	да/нет	до 10%	информация	1 раз в месяц
-----	--	--------	--------	------------	---------------

4. Выплаты за непрерывный стаж педагогической работы

4.1	от 1 до 5 лет	наличие/ отсутствие	5%		1 раз в месяц
4.2	от 5 л. до 10 лет	наличие/ отсутствие	10%		1 раз в месяц
4.3	свыше 10 лет	наличие/ отсутствие	12%		1 раз в месяц

5. Надбавка молодым специалистам

5.1	Ежемесячная надбавка	Наличие показателя	до 20%		1 раз в месяц
6. Премияльные выплаты по итогам работы					
6.1	По итогам работы		до 100%		1 раз в месяц, квартал, полугодие, год
7. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников					
7.1	Работа в коррекционных группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	наличие/отсутствие	20%		1 раз в месяц
7.2	Наличие в общеразвивающих группах обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	наличие/отсутствие	5%		1 раз в месяц
7.3	Высшая категория	наличие/отсутствие	20%		1 раз в месяц
7.4	1 категория	наличие/отсутствие	10%		1 раз в месяц

Учитель-логопед

№п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности педагогического работника ДОУ	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности педагогического работника ДОУ	%	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность предоставления отчетности
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
1.1	Участие педагога в инновационной деятельности ДОО, разработка основной образовательной программы ДОО, адаптированной образовательной программы ДО, рабочих, персонифицированных программ, а также внедрение собственных или авторских программ, эффективных методик, технологий и т.п., разработка и реализация дополнительных образовательных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные образовательные проекты, социальные проекты и др.); обобщение и распространение педагогического опыта, а также педагогического опыта работников МБДОУ (публикация в периодических изданиях, сборниках различного уровня, на интернет-порталах, сайте МБДОУ); участие в работе инициативных, рабочих групп, комиссий, общественная активность, участие в практике студентов и осуществление наставничества и т.п.	да /нет	до 30%	информация	1 раз в месяц

1.2	Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж МБДОУ (акции, недели здоровья, дни открытых дверей, методические мероприятия для педагогов города, подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения и пр.); создание элементов образовательной инфраструктуры (пополнение развивающей среды, организация музея, проведение выставок, и пр.)	да/нет	до 30%	информация	1 раз в месяц
1.3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников (применение нетрадиционных форм работы с родителями (тренинги, мониторинги и т.п.); эстетичность, содержательность, обновление материала в информационных уголках МБДОУ; размещение материалов для родителей в группах; просветительская работа с родителями); работа с неблагополучными семьями, оформление социального паспорта и своевременное его предоставление	да /нет	до 30%	информация	1 раз в месяц
1.4	Использование ИКТ в образовательном процессе (разработка и демонстрация презентаций и др. образовательных материалов)	да/нет	до 10%	информация	1 раз в месяц
1.5	Личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	да/нет	до 50%	информация	1 раз в месяц
1.6	Выполнение заданий особо важных и срочных	да/нет	до 50%	информация	1 раз в месяц
1.7	Ведение, учет и хранение документации ПМПк МБДОУ, оформление документов для ТПМПк	да/нет	до 30%	информация	1 раз в месяц
2. Выплаты за качество выполняемых работ					
2.1	Повышение качества усвоения детьми программного материала (мониторинг). Реализация программ, направленных на работу с детьми с ОВЗ, в т.ч. доля воспитанников, имеющих положительные результаты коррекции	%	до 30%	информация - _____% (предыдущий период _____%)	1 раз в месяц

2.2	Участие в экспериментальных, инновационных, стажировочных площадках, проектах, конкурсах профессионального мастерства различного уровня	%	до 30%	информация - _____% (предыдущий период _____%)	1 раз в месяц
2.3	Отсутствие жалоб со стороны родителей и работников МБДОУ	да/нет	до 10%	информация	1 раз в месяц
3. Выплаты за индивидуальный характер работ					
3.1	Наличие спортивного звания, нагрудного знака, почетного звания	да/нет	до 10%	информация	1 раз в месяц
4. Выплаты за непрерывный стаж педагогической работы					
4.1	от 1 до 5 лет	наличие/ отсутствие	5%		1 раз в месяц
4.2	от 5 л. до 10 лет	наличие/ отсутствие	10%		1 раз в месяц
4.3	свыше 10 лет	наличие/ отсутствие	12%		1 раз в месяц
5. Надбавка молодым специалистам					
5.1	Ежемесячная надбавка	Наличие показателя	до 20%		1 раз в месяц
6. Премияльные выплаты по итогам работы					
6.1	По итогам работы		до 100%		1 раз в месяц, квартал, полугодие, год
7. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников					
7.1	Работа с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья	наличие/ отсутствие	20%		1 раз в месяц
7.2	Высшая категория	наличие/ отсутствие	20%		1 раз в месяц
7.3	1 категория	наличие/ отсутствие	10%		1 раз в месяц

Приложение 6
к Положению об оплате
труда работников
Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного
учреждения «Детский сад
№23»

. Показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя муниципальной дошкольной образовательной организации:

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения	Оценочные значения выполнения показателей эффективности	Количество баллов	Период предоставления информации	Форма отчетности, период отчетности
1. Основная деятельность учреждения - до 60 баллов					
1.1.	Обеспечение деятельности образовательной организации (ОО) в соответствии с требованиями законодательства в сфере образования:		12		
1.1.1	Разработка и внесение изменений в нормативные локальные акты, регламентирующие деятельность ОО (в случае изменения законодательства)	НЛА разработаны в соответствии с действующим законодательством Показатель не выполнен	2 0	ежеквартально	Информация об издании новых или внесении изменений в действующие нормативные локальные акты с указанием ссылки
1.1.2	Отсутствие нарушений по результатам проверок надзорных и контрольных органов различного уровня, выполнение предписаний по результатам проведенных проверок	Проведена проверка, отсутствуют нарушения Проведена проверка, предписание выполнено полностью/частично (перечислить принятые меры) Проведена проверка,	4 2 0	ежеквартально	Информация о проведенных проверках и их результатах (в случае отсутствия проверок за квартал, выставляется максимальный балл)

		предписание не выполнено			
1.1.3	Укрепление материально-технической обеспеченности образовательной деятельности, в т.ч. положительная динамика укомплектованности методической литературой.	Укрепление осуществлялось Укрепление не осуществлялось	2 0	ежеквартально	Информация об укреплении материально-технической обеспеченности и образовательной деятельности
1.1.4	Отсутствие жалоб	Отсутствие жалоб Наличие жалоб	2 0	ежеквартально	Информация о жалобах и результатах рассмотрения
1.1.5	Предоставление достоверной и качественной информации о деятельности ОО	Отсутствие замечаний и исправлений по предоставляемой информации Наличие замечаний и исправлений по предоставляемой информации	2 0	ежеквартально	Информация об отчетах и информациях, предоставляемых в УОА за квартал)
1.2.	Функционирование органов управления ОО	Проведено заседание коллегиального органа в квартале, приняли участие в разработке и утверждении нормативных локальных актов Проведено заседание коллегиального органа Заседание коллегиального органа не проводилось	6 4 0	ежеквартально	№ протокола заседания коллегиального органа и принятые решения
1.3.	Выполнение муниципального задания	1 квартал 25% 2 квартал-50% 3 квартал- 75% Год-100% Показатель выполнен	5 0	Ежеквартально	Информация о выполнении квартальных показателей муниципального задания

		Показатель не выполнен			
1.4.	Создание безопасных условий обучения, воспитания обучающихся, присмотра и ухода за обучающимися, их содержания в соответствии с установленными нормами, обеспечивающими жизнь и здоровье обучающихся, работников образовательной организации		10		
1.4.1	Отсутствие травматизма	Отсутствие случаев травматизма	2	квартал	Информация по наличию или отсутствию травматизма
		Наличие случаев травматизма	0		
1.4.2	Выполнение натуральных норм питания по основным продуктам	Процент выполнения натуральных норм питания: 100-95% 94-90% 89-70% 69% и менее	4 3 2 0	квартал	Информация по выполнению натуральных норм питания по основным продуктам
1.4.3	Посещаемость детьми ДОО	Процент посещаемости детьми (в летний период минус 40% от установленных показателей): 100-90% 89-70% 69-50% 49 и менее	4 3 2 0	квартал	Информация о посещаемости детьми ДОО
1.5.	Повышение качества усвоения детьми программного материала		8		
1.5.1	Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях, выставках, фестивалях различного уровня	Воспитанники принимали участие в конкурсах, соревнованиях, выставках, фестивалях различного уровня	4	квартал	Доля воспитанников, принимавших участие в конкурсах, соревнованиях, выставках, фестивалях различного уровня от общего количества
		Воспитанники не принимали участие в конкурсах, соревнованиях, выставках,	0		

		фестивалях различного уровня			воспитанников в ДОО
1.5.2	Наличие воспитанников-призеров и победителей конкурсов, соревнований, выставок, фестивалей различного уровня	Имеются призеры и победители конкурсов, соревнований, выставок, фестивалей различного уровня Отсутствуют призеры и победители конкурсов, соревнований, выставок, фестивалей различного уровня	4 0	квартал	Доля воспитанников-призеров и победителей конкурсов, соревнований, выставок, фестивалей различного уровня от общего количества участников конкурсов, соревнований, выставок, фестивалей
1.6.	Информационная открытость ОО		4		
1.6.1	Наличие уникальных публикаций на госпабликах (Вконтакте, одноклассники)	Количество уникальных публикаций в госпабликах (не менее 3-х в неделю, 36 в квартал): 36-40 публикаций 25-35 публикаций 24 и менее	2 1 0	квартал	Наличие информации о количестве публикаций за квартал
1.6.2	Отсутствие предписаний надзорных органов в части отсутствия полной и актуальной информации на сайте ОО	Отсутствие предписания Наличие предписания	2 0	квартал	Наличие информации об отсутствии или наличии предписаний
1.7.	Оценка эффективности деятельности ОО по результатам мониторингов различного уровня (после проведения процедуры мониторинга и получения результатов)		11		
1.7.1	Мониторинг оценки эффективности деятельности руководителя ОО	Высокий Выше среднего, средний Низкий	2 1 0	В течение года после проведения процедуры мониторинга и получения результатов	Информация о результатах мониторинга

1.7.2	Мониторинг ФГОС ДО	Оптимальный уровень Допустимый уровень Критический уровень	2 1 0	В течение года после проведения процедуры мониторинга и получения результатов	Информация о результатах мониторинга
1.7.3	Мониторинг ИК-инфраструктуры	Оптимальный уровень Допустимый уровень Критический уровень	2 1 0	В течение года после проведения процедуры мониторинга и получения результатов	Информация о результатах мониторинга
1.7.4	МКДО	Превосходное, хорошее качество, базовый уровень Качество стремится к базовому Требуется серьезная работа по повышению качества	2 1 0	В течение трех лет после проведения процедуры мониторинга и получения результатов	Информация о результатах мониторинга
1.7.5	НОКО	81-100 61-80 60 и ниже	3 2 0	В течение трех лет после проведения процедуры мониторинга и получения результатов	Информация о результатах мониторинга
1.8.	Реализация в образовательной организации проектов, в т.ч «Бережливое образование»	Принимали участие в проекте Не принимали участие в проекте	2 0	Квартал	Информация о результатах защиты проекта
1.9.	Участие ОО в конкурсах различного уровня (участие юридического лица)	Принимали участие Не принимали участие	2 0	По результатам участия в конкурсах	Информация о результатах участия в конкурсах
49. 2. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения					
2.1.	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	1 квартал 25% 2 квартал-50% 3 квартал- 75% Год-100% Показатель выполнен	6 0	Ежеквартально	Информация о выполнении плана финансово-хозяйственной деятельности

		Показатель не выполнен			
2.2.	Целевое и эффективное использование субсидии, выделенной на выполнение муниципального задания и на иные цели	Субсидия освоена Субсидия не освоена	6 0	квартал	Информация по использованию субсидии
2.3.	Доведение средней заработной платы педагогических работников до уровня средней заработной платы по экономике региона	Соответствие средней заработной платы педагогических работников организации уровню региона: 100% и выше 95-99% 90-94% 75-89 % 50-74% 50% и ниже	8 6 4 2 1 0	квартал	Информация о средней заработной плате педагогических работников
3.Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами					
3.1.	Обеспечение укомплектованности образовательной организации педагогическими кадрами в соответствии со штатным расписанием, в т.ч. реализация мероприятий по привлечению молодых специалистов (до 25 лет)	ОО укомплектовано кадрами в соответствии со штатным расписанием 100% 95-99% 80-94% 79 и менее	6 4 3 0	квартал	Информация об укомплектованности педагогическими кадрами
3.2.	Охват педагогических работников курсами повышения квалификации	Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации: 98-100% 97-95% 90-94% 93 и менее	4 3 2 1	квартал	Информация о доле педагогов, прошедших курсы повышения квалификации
3.3.	Организация работы по получению педагогами квалификационной категории	Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категорию: 75-100% 70-74% 65 -69%	5 4 3 2 1	квартал	Информация о доле педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационные категории

		60-64% 59% и менее			
3.4.	Организация работы по привлечению педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства различного уровня, в т.ч. дистанционных проектах; распространение опыта через публикации в периодических журналах	Педагоги принимали участие в конкурсе профессионального мастерства, имеются публикации в периодических журналах	5	квартал	Информация об участниках муниципально го, регионального и федерального уровней, принявших участие в конкурсах профмастерств а. Информация о размещении публикаций
	Педагоги принимали участие в конкурсах педагогического мастерства	4			
	Имеются только публикации в периодических журналах	3			
	Педагоги не принимали участие в конкурсе профессионального мастерства, отсутствуют публикации в периодических журналах	0			

Приложение 7
к Положению об оплате труда
работников Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №23»

**Перечень должностей работников Учреждения,
которые относятся к основному персоналу по видам экономической
деятельности для определения размеров должностного оклада
руководителя Учреждения**

Старший воспитатель.
Учитель-логопед (логопед);
Музыкальный руководитель;
Воспитатель;
Педагог-психолог;