

**Принято**  
Общим собранием  
трудового коллектива  
МАДОУ «ЦРР – детский сад № 39»  
Протокол № 3 от 16 февраля 2022 г.

Утверждаю  
Заведующая МАДОУ  
«ЦРР – детский сад № 39»  
А.А. Мойсюк  
Приказ № 76 - П от 16 февраля 2022 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников**  
**муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения**  
**«Центр развития ребенка – детский сад № 39»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 39» разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 135 и ст. 144), Законом Российской Федерации «Об образовании» № 273-ФЗ от 29.12.2012 года, Постановлением администрации ПКГО от 20.08.2013 № 2441 «О системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений дополнительного образования детей ПКГО», Приказом Администрации Петропавловск-Камчатского городского округа Управления образования от 04.07.2018 г. №05-01-05/608 «О системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений» в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций Петропавловск-Камчатского городского округа (далее - организация), повышения эффективности и результативности деятельности организации и включает в себя:

- 1.1.1. выплаты компенсационного характера;
- 1.1.2. выплаты стимулирующего характера;
- 1.1.3. условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя.
- 1.2. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:
  - 1.2.1. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
  - 1.2.2. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
  - 1.2.3. государственных гарантий по оплате труда;
  - 1.2.4. выплат компенсационного характера, устанавливаемых настоящим Положением;
  - 1.2.5. выплат стимулирующего характера, устанавливаемых настоящим Положением;
  - 1.2.6. рекомендаций комиссии представительного органа работников.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников образовательной организации по профессиональным квалификационным группам по должностям служащих и профессиям рабочих**

2.1. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих и должностей служащих по ПКГ (приложение 1).  
Профессии рабочих и должности служащих сгруппированы в ПКГ по следующим критериям:

- должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования;
- должности служащих из числа педагогических работников, требующие наличия высшего или среднего профессионального образования;
- профессии рабочих и должности служащих, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;
- профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ осуществляется по наименьшим квалификационным требованиям, необходимым для работы по соответствующей профессии или для занятия соответствующей должности.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из максимальных квалификационных требований, необходимых для занятия соответствующей должности.

2.2. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации и включает в себя все должности руководящих и педагогических работников, а также служащих и рабочих данной организации.

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

Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.3. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований бюджета Петропавловск – Камчатского городского округа, могут направляться организацией на выплаты стимулирующего характера. При этом в первую очередь должны быть обеспечены выплаты гарантированной части оплаты труда – оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), компенсационных выплат, доплат за выполнение работ, не входящих в прямые должностные обязанности работника организации, **доплаты по доведению месячной заработной платы работника до размера минимальной заработной платы, установленного в Камчатском крае на соответствующий период.**

2.4. С учетом условий труда работникам организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения образования устанавливаются руководителем учреждения образования на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений образования могут увеличиваться (индексироваться) в соответствии с решением о бюджете Петропавловск-Камчатского городского округа. При увеличении (индексации) размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.7. Заработная плата руководящих и педагогических работников учреждений образования устанавливается путем тарификации руководящих и педагогических работников учреждений образования и исчисляется исходя из:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и объема учебной (педагогической) нагрузки педагогических работников учреждений образования;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.8. В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный муниципальным правовым актом Петропавловск-Камчатского городского округа по состоянию на 31 декабря 2012 года.

В случае если педагогический работник является внутренним совместителем по педагогической должности, то увеличение оклада (должностного оклада) на 100 рублей производится, как по основной должности, так и по совмещаемой.

В случае если педагогический работник является внешним совместителем, увеличение оклада (должностного оклада) производится при предоставлении справки с основного места работы о том, что данная выплата ему не производится.

2.9. Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников учреждений образования определяется по формуле:

$$C_{\text{зпл}} = D_{\text{осн}} \cdot \left( \sum_{i=1}^n K_{\text{pi}} - n + 1 \right) \cdot \left( \sum_{i=1}^m K_{\text{пj}} - m + 1 \right) + 100$$

где:

$C_{\text{зпл}}$  - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника;

$D_{\text{осн}}$  - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, установленные в соответствии с приложением 1;

$K_{\text{р}}$  - размер повышающего коэффициента специфики работы;

$n$  - Количество повышающих коэффициентов специфики работы, применяемых при определении размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

$K_{\text{п}}$  - размер повышающего коэффициента;

$m$  - количество повышающих коэффициентов, применяемых при определении размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

1 - показатель, применяемый для придания формуле математического значения;

100 - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.10. Заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определенных в соответствии с пунктом 2.9. настоящего Порядка, на фактическую учебную (педагогическую) нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

2.11 Тарификация педагогических работников производится один раз в год. В случае если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов, тарификация педагогических работников осуществляется раздельно по полугодиям.

2.12. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений образования применяется:

2.12.1 при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников учреждений образования, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

2.13. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника учреждения образования,

определенной в соответствии с пунктом 2.9. настоящего Порядка, на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения установленной за ставку нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), полученный итог делится на 12 (количество месяцев в году).

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

2.14. С учетом условий труда работникам учреждений образования устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные данным положением.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений образования по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

2.15. определение размера и условий осуществления выплат стимулирующего характера осуществляется в соответствии с трудовым договором, локальными нормативными актами учреждения образования с учетом разрабатываемых в учреждении образования показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения образования.

Стимулирование труда работников учреждения образования осуществляется в пределах средств субсидии, выделенной учреждению образования на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием учреждением образования в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг и в пределах объема бюджетных средств на заработную плату, определенного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения образования, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением образования на оплату труда работников, за исключением средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы работников учреждения образования и компенсационные выплаты в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и муниципальными правовыми актами Петропавловск-Камчатского городского округа.

2.16. Заработная плата работника организации предельными размерами не ограничивается.

2.17. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц - 10 и 25 числа каждого месяца.

### **3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей**

3.1. Заработная плата руководителя организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовым договором.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения образования устанавливается трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения" с 01 января текущего финансового года.

Оклады (должностные оклады), установленные руководителю, заместителям руководителя учреждения образования до введения в действие настоящего Порядка, сохраняются до 01.01.2014.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения образования, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения образования (без учета руководителя учреждения образования, его заместителей) устанавливается в кратности от 1 до 5.

3.3. При расчете должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников основного персонала организации.

К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация.

3.4. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя организации.

3.5. С учетом условий труда руководителю организации и его заместителя устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

3.6. Руководителю учреждения образования в соответствии с трудовым договором могут устанавливаться стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности учреждения образования, критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения образования.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, рекомендуется устанавливать с учетом требований **статьи 147** Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам организации, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются с учетом требований **статьи 148** Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом требований **статьи 149** Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Повышение оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, реализуются с учетом положений части 3 статьи 15 Федерального Закона от 28.12.2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

4.2. Оплата труда работников организации, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается с нормами законодательства Российской Федерации;

4.2.2. надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

4.2.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

4.2.4. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.3. Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом **рекомендаций представительного органа работников в порядке**, установленном **статьей 372** Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных правовых актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

4.4. Выплаты компенсационного характера, учитывающие особые условия и специфику работы, осуществляются посредством применения повышающих коэффициентов специфики работы, установленных муниципальными правовыми актами Петропавловск-Камчатского городского округа.

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

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

4.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения образования в случае увеличения установленного 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работнику учреждения образования за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый размер доплаты - 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работнику учреждения образования, привлекаемому к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

4.9.1. не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа осуществлялась полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

4.9.2. не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада

(должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.10. Сверхурочная работа оплачивается 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 локальным правовым актом учреждения образования или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.11. К заработной плате работников организации применяются:

4.11.1. районные коэффициенты;

4.11.2. процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Условия исчисления стажа для процентных надбавок определяются в соответствии с Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, являющихся работниками организаций, финансируемых из бюджета Петропавловск-Камчатского городского округа, утвержденным решением городской Думы Петропавловск-Камчатского городского округа.

## **5. Порядок и условия установления выплаты стимулирующего характера (приложение 3)**

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения на основании оценки эффективности их деятельности в пределах объема средств, утвержденных на оплату труда на очередной финансовый год, за исключением средств, направляемых на выплату гарантированной части заработной платы работников и компенсационные выплаты в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ и нормативными правовыми актами Петропавловск-Камчатского городского округа.

5.2. Решение об установлении работникам организации выплат стимулирующего характера и их размерах принимается заведующим организацией учитывая рекомендации коллегиального органа трудового коллектива (далее – комиссия) персонально в отношении конкретного работника.

5.3. Комиссия осуществляет свою работу в соответствии с положением о комиссии по стимулированию труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад № 39» (далее - положение о комиссии)

5.4. Работникам организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

5.4.1. персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы);

5.4.2. повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за выслугу лет;

5.4.3. стимулирующая выплата к должностному окладу, ставке заработной платы;

5.4.4. ежемесячная выплата педагогическим работникам Учреждения за наличие учёной степени, государственных наград СССР, РСФСР, РФ - в размере 1100 рублей, за наличие ведомственных наград;

5.4.5. премиальные выплаты;

5.4.6. молодым специалистам, окончившим учреждения среднего профессионального образования или высшего профессионального образования впервые и приступившим к педагогической деятельности в учреждениях образования, устанавливаются надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы. Право на установление надбавок сохраняется за молодым специалистом в течение 3-х лет с момента получения им диплома государственного образца о среднем профессиональном образовании или о

высшем профессиональном образовании. Надбавки молодым специалистам оформляются локальным нормативным актом учреждения образования. Надбавки устанавливаются: в первый и второй годы работы в учреждении образования в размере 50%, в третий год работы – 40% от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы). Выплаты надбавок производятся независимо от всех видов других выплат, отражаются в тарификационных списках, штатных расписаниях учреждения образования;

5.4.7. работа в условиях неблагоприятной эпидемиологической обстановки в связи с угрозой распространения и заражения новой коронавирусной инфекцией (COVID-19) и другими инфекционными заболеваниями.

5.5. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа заведующего.

5.5.1. **Персональный повышающий коэффициент** к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

5.5.2. Предельный размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) – 3,0.

5.5.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) может быть установлен как одновременно, так и на определенный период времени в течение соответствующего календарного года на условиях и в размерах, определенных пунктами 5.5.2 настоящего Положения.

5.5.4. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.5.5. **Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет** (должностному окладу, ставке заработной платы) устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в организации.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,05
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,1
- при выслуге лет от 15 до 20 лет - до 0,15
- при выслуге лет свыше от 20 и более - до 0,2

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.5.6. Повышающий коэффициент за выслугу лет не устанавливается педагогическим работникам, для которых при расчете должностного оклада применяется повышающий коэффициент за стаж педагогической работы в соответствии с нормативными правовыми актами Петропавловск-Камчатского городского округа.

5.5.7. **Стимулирующая выплата** к должностному окладу устанавливается работнику Учреждения за качественные показатели и результативность работы.

5.5.8. Размер стимулирующей выплаты за качественные показатели и результативность работы зависит от общего количества баллов, полученных в результате суммирования баллов по каждому показателю и устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу).

Стоимость одного балла – 5% к окладу (должностному окладу). Максимальное количество – 300%.



5.5.9. Премирование работников организации осуществляется в соответствии с положением о премировании, утвержденным локальным актом организации. Устанавливаются следующие премиальные **выплаты (приложение 4)**:

- 1) по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год
- 2) к юбилейным датам работника, юбилейным датам трудового коллектива, к праздничным датам.

5.5.10. Решение об установлении премии работнику организации и её размерах принимается заведующим организацией и его заместителями по рекомендации комиссии, выплачивается в пределах имеющихся средств экономии фонда оплаты труда, на основании приказа заведующего организацией.

5.5.11. Премия по итогам работы за месяц, квартал устанавливается работнику организации с учётом личного вклада работника в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом организации, при выполнении обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения образования;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения образования;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

5.5.12. Премия по итогам работы выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.5.13. Премии к юбилейным датам работника Учреждения, юбилейным датам трудового коллектива, праздничным датам устанавливаются работникам Учреждения одновременно. Конкретный размер премий определяется в абсолютном размере.

5.5.14. Выплаты стимулирующего характера могут **не устанавливаться** работникам организации по следующим основаниям:

- наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него функций и полномочий, установленных трудовым договором;
- нарушение трудовой, исполнительской дисциплины;
- нанесение работником своей деятельностью или бездействием материального ущерба организации;
- наличие фактов нарушения требований нормативных правовых актов по результатам проверок, в том числе органами государственного контроля и надзора;
- наличие зафиксированных несчастных случаев, травм по вине работника;
- наличие нарушений трудового законодательства;
- наличие замечаний по срокам и качеству предоставления документации, отчётов, мониторингов и других информационных материалов (в том числе по оперативным запросам).

## **6. Порядок и условия оказания материальной помощи работникам организации (приложение 5)**

6.1. Работникам организации может быть оказана материальная помощь при наличии следующих оснований:

6.1.1. бракосочетания (при предоставлении свидетельства о браке);

6.1.2. рождения ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка);

6.1.3. особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией;

6.1.4. утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих л

иц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, органов внутренних дел, противопожарной службы и других организаций);

6.1.5. смерти близких родственников (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

6.1.6. работа в условиях неблагоприятной эпидемиологической обстановки в связи с угрозой распространения и заражения новой коронавирусной инфекцией (COVID-19) и другими инфекционными заболеваниями.

6.2. Материальная помощь выплачивается в размерах, установленных действующим законодательством, и в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.3. Решение об оказании материальной помощи работнику организации и ее конкретных размерах принимается Комиссией на основании письменного заявления при наличии оснований, указанных в пунктах 6.1.1 - 6.1.6 настоящего Положения.

6.4. Материальная помощь работнику организации производится на основании приказа заведующего организацией.

## **7. Дополнительные положения (приложение 6,7,8)**

7.1. Производить доплату работникам, имеющим отраслевые награды.

7.2. На основании Регионального Соглашения о минимальной заработной плате в Камчатском Крае производить доплату до минимальной заработной платы в фиксированном размере сотрудникам, получающим заработную плату ниже установленной минимальной заработной платы по краю.

7.3. Производить доплату за работу в консультативно-методическом пункте

**Размеры основных окладов  
(основных должностных окладов, основных ставок заработной платы)  
педагогических работников дошкольных организаций**

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений образования, установленные на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным:

1. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни	Должности	Размеры должностных окладов (в рублях)
<b>Профессиональная квалификационная группа по общеотраслевым должностям служащих третьего уровня</b>		
1 квалификационный уровень	специалист по кадрам	5 769

2. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Квалификационные уровни	Должности	Размеры должностных окладов (в рублях)
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	5 946
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности</b>	<b>Размеры должностных окладов (в рублях)</b>
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	6 218
2 квалификационный уровень	социальный педагог, педагог дополнительного образования.	6 408
3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог.	6 585
4 квалификационный уровень	учитель-дефектолог, учитель-логопед, старший воспитатель.	6 762

3. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

<b>Квалификационные уровни</b>	<b>Должности</b>	<b>Размеры должностных окладов (в рублях)</b>
<b>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»</b>		
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	8 947

При определении должностного оклада среднего медицинского, фармацевтического персонала учреждения образования применяется коэффициент квалификации по специальности, по которой была присвоена квалификационная категория.

Размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию:

при наличии второй квалификационной категории - 1,1;

при наличии первой квалификационной категории - 1,2;

при наличии высшей квалификационной категории - 1,3.

При определении должностного оклада главных и старших медицинских сестер, имеющих высшее сестринское образование применяется коэффициент уровня образования 1,1.

4. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Должности	Размеры должностных окладов (в рублях)
<b>Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих первого уровня</b>		
1 квалификационный уровень	кастелянша, кладовщик, машинист по стирке белья, повар, подсобный рабочий, садовник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территории.	3 568
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3 805
<b>Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня</b>		
1 квалификационный уровень	повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4 198
1 квалификационный уровень	повар	4 669
2 квалификационный уровень	повар	4 957
квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, имеющий квалификационный разряд по одной из выполняемых работ не менее 6-го)	6 581

**Размеры  
повышающих коэффициентов к основным должностным окладам (ставкам  
заработной платы) руководящих и педагогических работников образовательных  
учреждений**

N п/п	Наименование повышающих коэффициентов	Основание для установления коэффициента	Размеры повышающих коэффициентов:	
			для руководящих работников	для педагогически х работников
1.	Коэффициент уровня образования	Наличие высшего профессионального образования	-	1,20
		Наличие среднего профессионального образования	-	1,10
		Наличие начального профессионального образования, среднего общего образования	-	1,00
2.	Коэффициент стажа педагогической работы	Наличие стажа педагогической работы: более 15 лет	-	1,40
		от 10 до 15 лет	-	1,37
		от 5 до 10 лет	-	1,27
		от 2 до 5 лет	-	1,17
		от 0 до 2 лет	-	1,00
3.	Коэффициент квалификации	Наличие квалификационной категории:		
		высшей квалификационной категории	-	1,40
		первой квалификационной категории	-	1,20
4.	Коэффициент специфики работы	За работу с детьми с особыми нуждами здоровья		1,20
		За работу в режиме краевой инновационной площадки		1,15

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОСПИТАТЕЛЕЙ**

№	Критерий	Показатель критерия	Расчёт показателей
1.	Качество оздоровительной работы	1.1. Позитивные результаты внедрения здоровьесберегающих технологий	Фактическая посещаемость от списочного состава группы: Свыше 90% - <b>3 балла</b> ; От 80% до 90 – <b>2 балла</b> ; От 70% – 80% - <b>1 балл</b> ; Ниже 70% - <b>0 баллов</b> . <b>Периодичность: ежемесячно</b>
2.	Интенсивность и напряжённость труда	2.1. Участие в общественной и общепольной деятельности учреждения	Участие в утренниках, праздниках, досугах, развлечениях во внерабочее время – <b>2 балла</b> . <b>Но не более 2 баллов</b> . За каждый утренник – <b>2 балла (но не более 18 баллов)</b> . <b>Периодичность: ежемесячно</b>
		2.2. Выполнение общественных поручений во внерабочее время	Указание конкретного разового поручения администрации в зависимости от сложности – <b>от 5 до 20 баллов</b> . <b>Периодичность: ежемесячно</b>
		2.3. Работа в условиях неблагоприятной эпидемиологической обстановки в связи с угрозой распространения и заражения новой коронавирусной инфекцией (COVID-19) и другими инфекционными заболеваниями	Работа в условиях неблагоприятной эпидемиологической обстановки – <b>от 5 до 20 баллов</b> . <b>Периодичность: ежемесячно</b>
3.	Повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания	3.1. Повышение авторитета и имиджа ДОУ, результативное обобщение, внедрение и распространение передового педагогического опыта работы	Результативность участия в мероприятиях различного уровня, публикации в педагогических и других изданиях, образовательных сайтах, выступления на конференциях, форумах, семинарах, мастер – классы, открытые показы, организация и проведение мероприятий повышающих имидж учреждения, разработка и внедрение электронных образовательных ресурсов, авторских программ и технологий (публичное представление опыта работы): <b>Международный - 5 баллов; Федеральный уровень – 5 баллов; Региональный уровень – 4 балла; Муниципальный уровень – 3 балла; На уровне учреждения - 2 балла. К рассмотрению 1 мероприятие в квартал.</b>
		3.2. Участие педагога в профессиональных конкурсах педагогического мастерства	Педагоги участники и победители, лауреаты конкурсов профессионального мастерства различного уровня: <b>Международный уровень - 1-е место, 2-е место, 3-е место - 5 баллов. Федеральный уровень - 1-е место, 2-е место, 3-е место - 5 баллов. Региональный уровень - 1-е место, 2-е место, 3-е место - 4 балла. Муниципальный уровень - 1-е место, 2-е место, 3-е место – 3 балла. На уровне учреждения - 1-е место, 2-е место, 3-е место – 2 балла. За участие педагогов в конкурсах различного уровня (кроме участия внутри учреждения) – 1 балл. К рассмотрению 1 мероприятие в</b>

			<i>квартал.</i>
		3.3. Позитивная динамика достижений воспитанников	Участие воспитанников в конкурсах. <b>Международный уровень</b> - 1-е место, 2-е место, 3-е место - <b>5 баллов. Федеральный уровень</b> - 1-е место, 2-е место, 3-е место - <b>5 баллов. Региональный уровень</b> - 1-е место, 2-е место, 3-е место - <b>4 балла. Муниципальный уровень</b> - 1-е место, 2-е место, 3-е место – <b>3 балла. На уровне учреждения</b> - 1-е место, 2-е место, 3-е место – <b>2 балла. За участие воспитанников в конкурсах различного уровня (кроме участия внутри учреждения) – 1 балл. К рассмотрению 1 мероприятие в квартал независимо от количества воспитанников)</b>
4.	Штрафные баллы	4.1. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций	За низкий уровень организации воспитательно - образовательного процесса (не соблюдение режимных моментов). За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, родителям, нарушение исполнительской дисциплины, замечаний со стороны администрации, не соблюдение трудовой дисциплины. Нарушение выполнения санитарно – эпидемиологических требований к содержанию группового помещения. Несвоевременное оформление документации, информационных уголков. Несвоевременное выполнение поручений, решений педагогического совета, некачественная подготовка к тематическим проверкам. Нарушение сохранности имущества группы. <b>Снимается – до 20 баллов. Периодичность: ежемесячно</b>
5.	Дополнительные баллы	5.1. На усмотрение комиссии	<b>До 60 баллов. Периодичность: ежемесячно</b>

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА  
(УЧИТЕЛЯ-ЛОГОПЕДА, УЧИТЕЛЯ-ДЕФЕКТОЛОГА, ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА,  
МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ, ИНСТРУКТОРА ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ,  
ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ)**

№	Критерий	Показатель критерия	Расчёт показателей
1.	Интенсивность и напряжённость труда	1.1. Участие в общественной и общепольной деятельности учреждения	Участие в утренниках, праздниках, досугах, развлечениях во внеурочное время – <b>2 балла. Но не более 2 баллов. За каждый утренник – 2 балла (но не более 18 баллов). Периодичность: ежемесячно</b>
		1.2. Выполнение общественных поручений во внеурочное время	Указание конкретного разового поручения администрации в зависимости от сложности – <b>от 5 до 20 баллов. Периодичность: ежемесячно</b>
		1.3. Работа в условиях неблагоприятной эпидемиологической обстановки в связи с угрозой распространения и заражения новой коронавирусной инфекцией (COVID-19) и другими инфекционными заболеваниями	Работа в условиях неблагоприятной эпидемиологической обстановки – <b>от 5 до 20 баллов. Периодичность: ежемесячно</b>



2.	Повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания	<p>2.1. Повышение авторитета и имиджа ДОУ, результативное обобщение, внедрение и распространение передового педагогического опыта работы</p> <p>2.2. Участие педагога в профессиональных конкурсах педагогического мастерства</p> <p>2.3. Позитивная динамика достижений воспитанников</p>	<p>Результативность участия в мероприятиях различного уровня, публикации в педагогических и других изданиях, образовательных сайтах, выступления на конференциях, форумах, семинарах, мастер – классы, открытые показы, организация и проведение мероприятий повышающих имидж учреждения, разработка и внедрение электронных образовательных ресурсов, авторских программ и технологий (публичное представление опыта работы): <b>Международный - 5 баллов; Федеральный уровень – 5 баллов; Региональный уровень – 4 балла; Муниципальный уровень – 3 балла; На уровне учреждения - 2 балла. К рассмотрению 1 мероприятие в квартал.</b></p> <p>Педагоги-участники и победители, лауреаты конкурсов профессионального мастерства различного уровня: <b>Международный уровень - 1-е место, 2-е место, 3-е место - 5 баллов. Федеральный уровень - 1-е место, 2-е место, 3-е место - 5 баллов. Региональный уровень - 1-е место, 2-е место, 3-е место - 4 балла. Муниципальный уровень - 1-е место, 2-е место, 3-е место – 3 балла. На уровне учреждения - 1-е место, 2-е место, 3-е место – 2 балла. За участие педагогов в конкурсах различного уровня (кроме участия внутри учреждения) – 1 балл. К рассмотрению 1 мероприятие в квартал.</b></p> <p>Участие воспитанников в конкурсах. <b>Международный уровень - 1-е место, 2-е место, 3-е место - 5 баллов. Федеральный уровень - 1-е место, 2-е место, 3-е место - 5 баллов. Региональный уровень - 1-е место, 2-е место, 3-е место - 4 балла. Муниципальный уровень - 1-е место, 2-е место, 3-е место – 3 балла. На уровне учреждения - 1-е место, 2-е место, 3-е место – 2 балла. За участие воспитанников в конкурсах различного уровня (кроме участия внутри учреждения). 1 балл (от 1 до 10 участников) К рассмотрению 1 мероприятие в квартал независимо от количества участников)</b></p>
3.	Штрафные баллы	4.1. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций	<p>За низкий уровень организации воспитательно - образовательного процесса (не соблюдение режимных моментов). За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, родителям, нарушение исполнительской дисциплины, замечаний со стороны администрации, не соблюдение трудовой дисциплины. Нарушение выполнения санитарно – эпидемиологических требований к содержанию группового помещения. Несвоевременное оформление документации, информационных уголков. Несвоевременное выполнение поручений, решений педагогического совета, некачественная подготовка к тематическим проверкам. Нарушение сохранности имущества группы. <b>Снимается – до 20 баллов. Периодичность: ежемесячно</b></p>
4.	Дополнительные баллы	5.1. На усмотрение комиссии	До 60 баллов. Периодичность: ежемесячно

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ**

№	Критерий	Показатель критерия	Расчёт показателей
1.	Исполнительская дисциплина	1.1. Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	Соответствует – <b>5 баллов</b> Не соответствует – <b>0 баллов</b>  <b>Периодичность: ежемесячно</b>
		1.2. Эффективность и качество исполнения управленческих решений	Выполнение общественных поручений, исполнение приказов и распоряжений во внерабочее время. Указание конкретного разового поручения руководителя в зависимости от сложности, своевременное и качественное ведение документации, выполнение приказов, распоряжений, актов, сдача отчётности – <b>до 5 баллов. Периодичность: ежемесячно</b>
2.	Интенсивность и напряжённость труда	2.1. Мероприятия по взаимодействию разных категорий работников с целью повышения качества оказываемых услуг	Организация и проведение мероприятий повышающих имидж учреждения, разработка и внедрение электронных образовательных ресурсов, авторских программ и технологий (публичное представление опыта работы) – <b>2 балла</b>  <b>Периодичность: ежемесячно</b>
		2.2. Разработка внутренних локальных актов	Указание конкретных работ в зависимости от объёма и сложности- <b>6 баллов. Периодичность: ежемесячно</b>
		2.3. Увеличение объёма работ	Выполнение должностных обязанностей секретаря- <b>6 баллов. Выполнение должностных обязанностей калькулянта – 6 баллов. Иные дополнительные работы не связанные с должностным функционалом- 6 баллов. Периодичность: ежемесячно</b>
		2.4. Работа в условиях неблагоприятной эпидемиологической обстановки в связи с угрозой распространения и заражения новой коронавирусной инфекцией (COVID-19) и другими инфекционными заболеваниями	Работа в условиях неблагоприятной эпидемиологической обстановки – <b>от 5 до 20 баллов. Периодичность: ежемесячно</b>
3.	Результативность образовательной деятельности взаимодействия с родителями (законными представителями), социальными сферами региональных и	3.1. Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей ДОУ	Заключение договоров с социальными партнёрами, составление планов работ на год, разработка социально значимых проектов и программ, проведение акций - <b>5 баллов. Периодичность: ежемесячно</b>

	муниципальных служб		
4.	Повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания	4.1. Повышение авторитета и имиджа ДООУ, результативное обобщение, внедрение и распространение передового педагогического опыта работы	Результативность участия в мероприятиях различного уровня, наличие авторских публикаций в педагогических и других изданиях, образовательных сайтах, сайте учреждения, выступления на конференциях форумах, семинарах, мастер – классы, открытые показы. <b>Международный уровень - 5 баллов. Федеральный уровень – 5 баллов. Региональный уровень – 4 балла. Муниципальный уровень – 3 балла. На уровне учреждения - 2 балла. Но не более 2-х мероприятий в месяц. Периодичность: ежемесячно</b>
5.	Штрафные баллы	5.1. Нарушение исполнительской и трудовой дисциплины	Несвоевременное выполнение поручений, решений руководителя ДООУ. Нарушение кодекса профессиональной этики, некачественная подготовка к тематическим проверкам. <b>Снимается – до 20 баллов. Периодичность: ежемесячно</b>
6.	Дополнительные баллы	6.1. На усмотрение комиссии	<b>до 60 баллов. Периодичность: ежемесячно</b>

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕЙ ПО ВОСПИТАТЕЛЬНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ**

№	Критерий	Показатель критерия	Расчёт показателей
1.	Исполнительская дисциплина	1.1. Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени)	Соответствует – <b>2 балла</b> . Не соответствует – <b>0 баллов</b> . <b>Периодичность: ежемесячно</b>
2.	Качество воспитательно - образовательного процесса	2.1. Мероприятия по взаимодействию разных категорий работников с целью повышения качества оказываемых услуг	Организация и проведение мероприятий повышающих имидж учреждения – <b>до 5 баллов</b> . <b>Периодичность: ежемесячно</b>
3.	Интенсивность и напряжённость труда	3.1. Эффективность и качество исполнения управленческих решений	Выполнение общественных поручений, исполнение приказов и распоряжений во внерабочее время. Указание конкретного разового поручения руководителя в зависимости от сложности – <b>до 5 баллов</b> . <b>Периодичность: ежемесячно</b>
		3.2. Наставничество и руководство педагогической практикой	В зависимости от срока руководства – <b>до 5 баллов</b> . <b>Периодичность: ежемесячно</b>
		3.3. Разработка внутренних локальных актов	Указание конкретных работ в зависимости от объёма и сложности <b>до 5 баллов</b> . <b>Периодичность: ежемесячно</b>
		3.4. Увеличение объёма работ	Руководство структурными подразделениями: Центр детского развития «Золотой ключик» - <b>до 5 баллов</b> .

			ПМПк – до <b>5 баллов</b> . Ведение табеля учёта рабочего времени педагогического персонала – до <b>5 баллов</b> . Консультативно-методический центр – <b>10 баллов</b> . Иные дополнительные работы не связанные с должностным функционалом - до <b>5 баллов</b> . <b>Периодичность: ежемесячно</b>
		3.5. Организация платных дополнительных образовательных услуг	Руководство и координирование работы студий, заключение договоров с родителями, разработка локальных актов- <b>10 баллов</b> . <b>Периодичность: ежемесячно</b>
		3.6. Возложение обязанностей материально ответственного лица	Ведение учётной документации, контроль за использованием материальных ценностей, заключение договоров, своевременность, оперативность и качество подготовки отчётов до <b>5 баллов</b> . <b>Периодичность: ежемесячно</b>
		3.7. Работа в условиях неблагоприятной эпидемиологической обстановки в связи с угрозой распространения и заражения новой коронавирусной инфекцией (COVID-19) и другими инфекционными заболеваниями	Работа в условиях неблагоприятной эпидемиологической обстановки – от <b>5 до 20 баллов</b> . <b>Периодичность: ежемесячно</b>
4.	Результативность образовательной деятельности взаимодействия с родителями (законными представителями), социальными сферами региональных и муниципальных служб	4.1. Организация взаимодействия педагогических работников с родителями (законными представителями).	Координация работы родительского комитета, мотивирование педагогов на внедрение в практику нетрадиционных форм работы с родителями (законными представителями), ведение просветительской деятельности по распространению педагогических знаний: 20 и более семей – <b>5 баллов</b> ; 15 семей – <b>3 балла</b> ; 10 и менее семей – <b>1 балл</b> . <b>Периодичность: ежемесячно</b>
		4.6. Организация и руководство мероприятиями, по расширению социокультурных связей ДОУ	Заключение договоров с социальными партнёрами, составление планов работ на год, разработка социально значимых проектов и программ, проведение акций - до <b>5 баллов</b> . <b>Периодичность: ежемесячно</b>
5.	Повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания	5.1. Разработка и внедрение авторских инновационных педагогических технологий	Наличие собственных методических и дидактических разработок: разработка рабочих (авторских) программ, методик, проектов, рекомендаций, пособий и т.д. применяемых в образовательной работе до <b>5 баллов</b> . <b>Периодичность: ежемесячно</b>
		5.2. Участие в инновационной, экспериментальной и научно – методической деятельности	Результативность деятельности – до <b>10 баллов</b>

		5.3. Повышение авторитета и имиджа ДООУ, результативное обобщение, внедрение и распространение передового педагогического опыта работы	Результативность участия в мероприятиях различного уровня, наличие авторских публикаций в педагогических и других изданиях, образовательных сайтах, сайте учреждения, выступления на конференциях форумах, семинарах, мастер – классы, открытые показы. <b>Международный уровень - 5 баллов; Федеральный уровень – 5 баллов. Региональный уровень – 4 балла; Муниципальный уровень – 3 балла. На уровне учреждения - 2 балла. Но не более 2-х мероприятий в месяц. Периодичность: ежемесячно</b>
		5.4. Участие в организационно – методической работе	Результативность участия в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями, экспертными комиссиями <b>до 5 баллов</b> <b>Периодичность: ежемесячно</b>
		5.5. Эффективность управленческой деятельности	Исполнение обязанностей заведующей ДООУ - <b>5 баллов. Периодичность: в течение года на основании приказа учредителя</b>
4.	Штрафные баллы	6.1. Нарушение исполнительской и трудовой дисциплины	Несвоевременное выполнение поручений, решений руководителя ДООУ. Нарушение кодекса профессиональной этики, некачественная подготовка к тематическим проверкам. <b>Снимается – до 20 баллов. Периодичность: ежемесячно</b>
5.	Дополнительные баллы	7.1. На усмотрение комиссии	<b>до 60 баллов. Периодичность: ежемесячно</b>

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ЗАВЕДУЮЩЕЙ ПО АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ЧАСТИ**

№	Критерий	Показатели критерия	баллы
<b>1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения и родителями по вопросам финансово – экономической деятельности	10 баллов
		Проявление инициативы в улучшении материально – технической базы учреждения	5-10 баллов
		Работа в условиях неблагоприятной эпидемиологической обстановки в связи с угрозой распространения и заражения новой коронавирусной инфекцией (COVID-19) и другими инфекционными заболеваниями	5-20 баллов
1.2	Необходимость передвижения на транспорте в территориально отдаленные организации		10-30 баллов
1.3	Применение современных информационно – коммуникативных технологий - использование информационно – коммуникативных технологий в финансово – хозяйственной деятельности		10 баллов
1.4	Подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду		5-10 баллов
<b>2. Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
2.1	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения; работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики.		10 баллов

2.2	Обеспечение содержания рабочих мест персоналом ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями ОТ	5-10 баллов
2.3	Качество аналитической деятельности ДОУ по всем направлениям	5 баллов
2.4	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	10-30 баллов

**Периодичность - ежемесячно**

**ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА**

№	Критерий	Показатели критерия	баллы
1.	За качество образования и воспитания	1.1 За участие в открытых мероприятиях, утренниках для детей во вне рабочее время	От 2 до 10 баллов
		1.2 За наставничество молодых специалистов	От 1 до 6 баллов
		1.3 За художественное оформление детского сада, ремонтные работы	От 5 до 30 баллов
		1.4 За особый режим работы по обеспечению безотказной и бесперебойной работы учреждения	От 5 до 30 баллов
2.	За результативность работы	За выполнение особо важных и срочных работ	От 2 до 30 баллов
3.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Работа в условиях неблагоприятной эпидемиологической обстановки в связи с угрозой распространения и заражения новой коронавирусной инфекцией (COVID-19) и другими инфекционными заболеваниями	От 5 до 20 баллов
4.	Штрафные баллы	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций	До 20 баллов
5.	Дополнительные баллы	На усмотрение комиссии	До 30 баллов.

**Периодичность - ежемесячно**

**Критерии  
премирования по итогам работы за месяц, год**

	Критерии
1.	Премирование
1.1.	За образцовое качество выполняемых работ. Качественное предоставление воспитательно-образовательных услуг в соответствии с реализуемыми программами и требованиями СанПиН
1.2.	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда
1.3.	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде
1.4.	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения незапланированных в годовом плане
1.5.	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения
1.6.	Особые заслуги работника перед учреждением
1.7.	К юбилею со дня рождения сотрудника от 50 лет, юбилею учреждения, к праздничным датам, утвержденным Законом Российской Федерации
1.8.	По итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год
1.9.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности
1.10.	Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий

**Критерии  
оказания материальной помощи**

	Критерии
2.	Материальная помощь
2.1	Бракосочетание
2.2	Рождение ребенка
2.3	Утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц
2.4.	Смерть супруги (супруга) или близких родственников (детей, родителей)
2.5.	Особая нуждаемость в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией
2.6.	Работа в условиях неблагоприятной эпидемиологической обстановки в связи с угрозой распространения и заражения новой коронавирусной инфекцией (COVID-19) и другими инфекционными заболеваниями



**Приложение № 6**  
к Положению о системе оплаты труда работников  
МАДОУ «ЦРР – детский сад № 39»  
от «16» февраля 2022 г.

Производить доплату в размере 10% работникам, имеющим отраслевые награды.

На основании Регионального Соглашения о минимальной заработной плате в Камчатском Крае производить доплату до минимальной заработной платы в фиксированном размере сотрудникам, получающим заработную плату ниже установленной минимальной заработной платы по краю.

Размер месячной заработной платы работника, работающего на территории Камчатского края и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, в отношении которого действует Соглашение, не может быть ниже установленного Соглашением размера минимальной заработной платы, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В размер минимальной заработной платы в Камчатском крае, включаются: оклад (должностной оклад), компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Размер минимальной заработной платы, установленный настоящим Соглашением, не является ограничением для реализации более высоких гарантий по оплате труда.

**Приложение № 8**  
к Положению о системе оплаты труда работников  
МАДОУ «ЦРР – детский сад № 39»  
от «16» февраля 2022 г.

8.1. Производить доплату в размере 50% за работу в консультативно-методическом пункте