Согласовано
/Н.Н. Кокошникова /
Председатель первичной профсоюзной организации

Утверждаю
заведующий МДОУ детский сад №117
«Электроник» комбинированного вида
_____ О.В. Смирнова
приказом № 68 от 27.11.2024г.

Смирнова Олеся Владимировна
Подписано цифровой подписью: Смирнова Олеся Владимировна
Дата: 2024.11.27 12:13:20 +03'00'

Положение об условиях оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения д/с № 117 «Электроник» комбинированного вида городского округа город Буй, с 01.11.2024 года

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными нормативными правовыми актами, Постановлениями администрации городского округа город Буй №948 от 28.11.2017 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа город Буй Костромской области» (с изменениями Постановлениями администрации Костромской области) и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников МДОУ детский сад №117 «Электроник» комбинированного вида (далее – МДОУ).

1.2. Система оплаты труда работников МДОУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации Костромской области, законами Костромской области, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.3. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.4. Условия оплаты труда, установленные в соответствии с настоящим Положением, включая размер должностного оклада, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками МДОУ

1.5. Заработная плата работников МДОУ, начисленная в соответствии с Положением (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам образовательных организаций до момента вступления в силу данного Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников образовательных организаций и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Заработная плата работнику МДОУ устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом), в котором конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых услуг.

2. Условия оплаты труда работников МДОУ.

2.1. Система оплаты труда работников МДОУ устанавливается с учетом:

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

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

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

5) окладов (должностных окладов);

6) перечня выплат компенсационного характера;

7) перечня выплат стимулирующего характера;

8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

9) мнения представительного органа работников.

2.2. При установлении систем оплаты труда работников МДОУ работодатель обеспечивает:установление показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании МДОУ, а также применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников МДОУ для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

Штатное расписание утверждается заведующимМДОУ и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) с учетом номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

2.3. При формировании системы оплаты труда в МДОУ устанавливаются дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, зависимость размера оплаты труда от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям. При этом обеспечиваются дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда МДОУ - не более 40 процентов.

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, рекомендуется внедрять в системы оплаты труда работников новые подходы к формированию гарантированной части заработной платы работников образовательных организаций, что позволит сбалансировать долю тарифной части заработка работников и стимулирующих выплат таким образом, чтобы не менее 60 процентов заработной платы направлялось на выплаты по окладам, 30 процентов структуры заработной платы составляли стимулирующие выплаты, в том числе за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности, 10 процентов структуры заработной платы - выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников образовательной организации.

Заработная плата работника МДОУ зависит от его квалификации, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

2.4.Размеры базовых окладов (должностных окладов)базовых ставок заработной платы (далее - базовый оклад) по профессиональным квалификационным группам

работников МДОУ установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) в соответствии *с приложением № 1 к настоящему Положению.*

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) и коэффициентов по занимаемым должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, работников муниципальных образовательных организаций городского округа город Буй Костромской области устанавливаются в зависимости от сложности труда в соответствии *с приложением № 1 к настоящему Положению*

2.5. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы (далее - должностной оклад) работника устанавливается заведующим МДОУ на уровне величины базового оклада, умноженного на соответствующий коэффициент по должности (Кд).

Коэффициент по должности (Кд) устанавливается работникам в зависимости от значения должности внутри квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы.

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

2.6. С учетом условий труда работникам МДОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (в виде коэффициентов) к должностным окладам работников или в абсолютном размере в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также с Перечнем выплат компенсационного характера, установленным в МДОУ в соответствии с *приложением № 2 к настоящему Положению.*

Размер выплаты компенсационного характера определяется путем умножения должностного оклада на соответствующий процент (коэффициент).

2.7. Работникам МДОУ с учетом показателей и критериев эффективности деятельности, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем стимулирующих выплат, установленных в МДОУ в соответствии *с приложением № 3 к настоящему Положению.*

Показатели и критерии эффективности деятельности МДОУ устанавливаются правовыми актами, принятыми отделом образованиягородского округа город Буй Костромской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как с применением коэффициентов к базовому окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере.

Размер и условия выплат стимулирующего характера работникам МДОУ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительных органов работников в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

2.8. Расчет месячной заработной платы работника осуществляется по следующей формуле:

$$З = ДО + \sum КВ + \sum СВ,$$

где:

З - месячная заработная плата;

ДО - должностной оклад;

$\sum КВ$ - сумма компенсационных выплат;

$\sum СВ$ - сумма стимулирующих выплат.

Должностной оклад работника определяется по следующей формуле:

ДО = БО х Кд,

где:

БО - базовый оклад;

Кд - коэффициент по должности.

2.9. Кроме повышающих коэффициентов (Кк) в месячную заработную плату включаются другие выплаты стимулирующего характера, установленные Перечнем выплат стимулирующего характера работникам (приложение № 3 к настоящему Положению), и компенсационные выплаты, установленные пунктом 2 примечания Перечня выплат компенсационного характера (приложение № 2 к настоящему Положению).

2.10. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №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».

2.11. Тарификация работников производится один раз в год на начало учебного года.Заведующий МДОУ ежегодно составляет и утверждает на работников тарификационные списки.

За время работы в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу отмены (приостановки) учебных занятий по указанным выше основаниям.

3. Условия оплаты труда руководителя и его заместителей.

3.1. Заработная плата руководителяМДОУ,его заместителей состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Конкретный размер должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливается в трудовом договоре

3.2. Базовый оклад руководителя МДОУ определяется в размере величины средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им МДОУ, т.е. воспитателей.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера базового оклада руководителяМДОУустанавливаетсяприказом Отдела образования городского округа город Буй Костромской области.

3.3. Должностной оклад руководителя МДОУ устанавливается начальникомОтдела образования городского округа город Буй Костромской области в трудовом договоре и составляет до 5 размеров его базового должностного оклада.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя МДОУ, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников такой организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 2,5.

При определении должностного оклада заведующего МДОУ размер должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.4. Базовые оклады заместителей заведующего МДОУ устанавливаются на 10-30 процентов ниже базового оклада руководителя.

Конкретный размер должностного оклада заместителей устанавливается в трудовом договоре.

3.5. Должностные оклады заместителей заведующего МДОУ устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Конкретный размер должностного оклада заместителей устанавливается в трудовом договоре.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя МДОУ, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников такой организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) устанавливается в кратности 2,5.

3.6.Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (в виде коэффициентов) к должностным окладамзаместителей руководителя, а также в абсолютной величине- в зависимости от условий их труда в соответствиис трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права,в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, установленным в МДОУ(*приложением № 2 к настоящему Положению).*

3.7. Выплаты стимулирующего характера руководителюМДОУ устанавливаются Отделом образования администрации городского округа город Буй, а их размеры определяются с учетом результатов деятельности МДОУ.

Критерии оценки эффективности работы МДОУ устанавливаются руководителемОтдела образования администрации городского округа город Буй Костромской области

3.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для заместителей руководителя в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, установленных в МДОУ в соответствии *с приложением N 3 к настоящему Положению.*

3.9. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как с применением коэффициентов к базовому окладу, так и в абсолютном размере.

4. Другие вопросы оплаты труда.

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МДОУ применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера должностного оклада педагогического работника, суммы повышающих коэффициентов (Кк) за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

4.2. Оплата труда работников МДОУ, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

4.3. По отдельным профессиям и должностям, не требующим полной занятости, заведующим МДОУ могут устанавливаться часовые ставки заработной платы в случае, если это является экономически целесообразным.

При этом месячная заработная плата отдельных должностей служащих и

профессий рабочих должна быть не менее минимального размераоплаты труда, деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце.

4.4. В пределах фонда оплаты труда работникам МДОУ могут производиться выплаты социального характера:

1) материальная помощь;

2) единовременные поощрительные выплаты в связи с юбилеями (50-летием, 55-летием, 60-летием и иными юбилейными датами).

4.5. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает заведующий МДОУ на основании письменного заявления в соответствии с Положением об оказании материальной помощи, утверждаемым руководителем образовательной организации.

4.6. Фонд оплаты труда МДОУ формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетной образовательной организации из областного, местного бюджетов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.7. Заведующий МДОУ несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

5. Сроки выдачи заработной платы работникам МДОУ.

5.1. В соответствии с Постановлением администрации городского округа город Буй №739 от 28.06.2012г. в МДОУ установлены следующие сроки выдачи заработной платы работникам:

- за 1 половину текущего месяца – 30 числа,
- за 2 половину предшествующего месяца – 15 числа.

6. Срок действия настоящего положения.

6.1.Настоящее положение и приложения к нему начинают действовать с даты утверждения. Срок действия положения не ограничен.

6.2. Изменения в Положение может вноситься с учетом мнений профсоюзного комитета и утверждаться приказом руководителя МДОУ.

Утверждаю:
Заведующий МДОУ детский сад №117 «Электроник»
комбинированного вида
_____ /О. В. Смирнова/
Приказ № 68 от 27.11.2024г.

Смирнова Олеся Владимировна
Подписано цифровой подписью: Смирнова Олеся Владимировна
Дата: 2024.11.27 12:14:02 +03'00'

Внесение изменений в приложение №1
к Положению об условиях оплаты
труда работников
МДОУ д/с №117 «Электроник» комбинированного
вида городского округа город Буй
от 01.11.2024 года

Базовые оклады (должностные оклады),
базовые ставки заработной платы и коэффициенты по занимаемой должности по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников муниципальных образовательных организаций городского округа город Буй Костромской области

1. Базовые оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности общеотраслевых профессий рабочих образовательной организации, занятых в системе образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Базовый оклад в рублях	Коэффициент по должности (Кд)
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	5657	1,0
гардеробщик; грузчик; **дворник; кастелянша; кладовщик;** садовник; **вахтер;** уборщик производственных помещений; **уборщик служебных помещений;** уборщик территорий,**подсобный кухонный рабочий, машинист по стирке…**		
2-й квалификационный уровень	5724	1,0
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)		
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	5790	1,0
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, **повар,рабочий по обслуживанию здания…**		

2-й квалификационный уровень	5856	1,0
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:		
3-й квалификационный уровень	5921	1,0
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		
4-й квалификационный уровень	5987	1,0
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		

2. Базовые оклады (должностные оклады) педагогических работников образовательной организации, занятых в системе образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Базовый оклад в рублях	Коэффициент по должности (Кд)
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1-й квалификационный уровень	5921	1,0
Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части		
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		
Младший воспитатель	5987	1,0
Диспетчер образовательного учреждения	6051	1,0
ПКГ должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	12910	1,0
Инструктор по труду; **инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;** старший вожатый		
2-й квалификационный уровень	13913	1,0
Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; **социальный педагог;** тренер-преподаватель		
3-й квалификационный уровень	14916	1,0

Воспитатель; методист; **педагог-психолог;** старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования;		
4-й квалификационный уровень	14969	1,0
Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; **старший воспитатель;старший методист**; **тьютор;** учитель; **учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)**		
1-й квалификационный уровень	8011	1,0
Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, зав библиотекой		
2-й квалификационный уровень	9142	1,0
Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта		
3-й квалификационный уровень	11260	1,0

3. Базовые оклады (базовые должностные оклады) работников образовательной организации, занимающих должности административно-управленческого и хозяйственного персонала в системе образования, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Базовый оклад в рублях	Коэффициент по должности (Кд)
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	5790	1,0
Агент; агент по закупкам; делопроизводитель; калькулятор; кассир; машинистка; **секретарь;** секретарь-машинистка; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов		
2-й квалификационный уровень	5856	1,0
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»		
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		

1-й квалификационный уровень	5921	1,0
Техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; инспектор по кадрам; секретарь руководителя, техник по защите информации; техник-программист; техник-технолог; товаровед; художник, лаборант, техник		1,0
2-й квалификационный уровень	5987	1,0
Заведующая машинописным бюро, заведующий канцелярией; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"		
заведующий складом; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория		
Заведующий хозяйством		
3-й квалификационный уровень	7039	1,0
заведующий производством **(шеф-повар);** заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория		
4-й квалификационный уровень	7268	1,0
Мастер контрольный (участка, цеха); механик;		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"		
5-й квалификационный уровень	7349	1,0
Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской;		
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	5921	1,0
Бухгалтер; документовед; инженер; инженер по защите информации;инженер-конструктор (конструктор); инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); специалист по защите информации; специалист по кадрам; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; юрисконсульт		
2-й квалификационный уровень	6040	1,0
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория		
3-й квалификационный уровень	7302	1,0
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может		

устанавливаться I внутридолжностная категория		
4-й квалификационный уровень	7314	1,0
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"		
5-й квалификационный уровень	7933	1,0
Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских,зам гл. бухгалтера		
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
1-й квалификационный уровень	8091	1,0
специалист по учебно-методической работе		
2-й квалификационный уровень	8157	1,0
Специалист по учебно-методической работе II категории; старший д		
3-й квалификационный уровень	8288	1,0
Специалист по учебно-методической работе I категории;тьютор		

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) и коэффициентов по занимаемым должностям, не входящим в профессиональные квалификационные группы, работников государственных образовательных организаций Костромской области. Профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок» (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015года №625н)		
Специалист по закупкам	6158	1,0
Консультант по закупкам	6420	1,0
Профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда» (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014года №524н)		
Специалист по охране труда	6158	1,0
Профессиональный стандарт «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья» (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2017 года № 351н)		
Ассистент по оказанию технической помощи	5921	1,0
Приказ Автономной некоммерческой организации «Национальное агентство развития квалификаций» от 15 сентября 2021 года №87/21-ПР «Об утверждении наименований квалификации и требований к квалификациям в сфере образовании»		
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями		
14969	1,0	

Должность	Базовый оклад, в рублях	Коэффициент по должности (Кд)
Профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок» (приказ Минтруда России от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»)		
Специалист по закупкам	6158	1,0
Консультант по закупкам	6420	1,0
Профессиональный стандарт «Специалист в области охраны труда» (приказ Минтруда России от 04 августа 2014 года № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»)		
Специалист в области охраны труда	6158	1,0

Приложение №2
к Положению об условиях оплаты
труда работников
МДОУ д/с №117 «Электроник» комбинированного
вида городского округа город Буй

Положение о выплатах компенсационного характера.

1. Переченьвыплат компенсационного характера.

1.1.Выплаты работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда, по итогам специальной оценки условий труда:

оплата труда устанавливается в повышенном размере - 4% от базового оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда за время фактической занятости на таких рабочих местах (ст.147 ТК РФ).

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

- в выходные и нерабочие праздничные дни:

оплата работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), 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) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день может устанавливаться локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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;

- за сверхурочную работу:

оплата 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 могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- за работу в ночное время**(с 22 часов до 6 часов):**

за каждый час работы в ночное время – 35% часовой тарифной ставки (части оклада) должностного оклада);

- за совмещение профессий (должностей),расширение зон обслуживания,увеличение объема работы,исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором:

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или

такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня;

- за дополнительную работу, не входящую в круг прямых обязанностей педагогических и иных работников, проведение работы по дополнительным образовательным программам, другая дополнительная оплачиваемая работа,выполняемая с письменного согласия работников, по соглашению сторон.

При возложении на работников с их письменного согласия дополнительной работы размеры выплат устанавливаются в абсолютных величинах либо определяются в процентах (в виде коэффициентов) от должностных окладов (ставок) работников МДОУ, предусмотренных за норму часов работы в неделю (в месяц). При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера, а также предусмотренные системой оплатытруда повышающие коэффициенты.

1.3. Выплаты за особенности и специфику работы:

руководителям и педагогическим работникам за работу в группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении 0,15.

Приложение №3
к Положению об условиях оплаты
труда работников
МДОУ д/с №117 «Электроник» комбинированного
вида городского округа город Буй

Положение о выплатахстимулирующего характера работникам МДОУ

1. Перечень стимулирующих выплат.

1.1. Выплаты заинтенсивность и за высокие результаты работы.

Данные выплаты осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы. Размер выплат определяется руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

1.2.Выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг с учетом оценки критериев качества выполненной работы, утвержденных в настоящем положении. Размер выплат и период оценки определяется заведующим МДОУ в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников;

1.3. Выплаты за стаж работы в образовательных учреждениях г.о.г.Буй работникам:

до 3 лет - 500 руб.
от3 лет до 5 лет - 1000руб.
от5 лет до 10 лет -1500руб.
от10 лет до 15 лет -2000 руб.
от15 лет до 20 лет - 3000 руб.
Свыше 20 лет – 5000р.

1.4. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов:

-коэффициент за квалификационную категорию (Кк) - устанавливается педагогическим работникам МДОУ за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации:

Квалификационные категории	Коэффициент квалификации
первая квалификационная категория	0,13
высшая квалификационная категория	0,27

Надбавка за квалификационную категорию выплачивается с даты присвоения квалификационной категории на основании документа о присвоении квалификационной категории.

-персональный коэффициент (Кп) - устанавливается конкретному работнику МДОУ с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

(Кп) *рекомендуется* устанавливать на определенный период не более одного года в размере до 1,5 размеров базового оклада (должностного оклада), базовой ставки заработной платы.

1.5. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

Премирование работников производится в соответствии с положением о премировании, утверждаемым заведующим МДОУ, с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации. Размер премии предельными размерами не ограничивается. Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

2. Порядок установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг.

2.1. Оценка качества работников осуществляется с учетом выполнения критериев на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов) в соответствии с критериями оценки деятельности работников МДОУ.Каждый критерий имеет количество баллов (сумма 1 балла от 10 рублей из расчета фонда оплаты труда).

2.2. На каждого работника руководителями структурных подразделений (старшим воспитателем, заместителем заведующего по АХР)оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период.

2.3. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с *Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.*

2.4. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников в соответствии с критериями и материалами самоанализа;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого администрацией перечня работников – получателей стимулирующих выплат;
- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих выплат.

2.5. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее четырех человек. В состав Комиссии включаются:

- старший воспитатель;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- члены коллектива, включённые в состав Комиссии путём выборов.

2.6. Комиссия принимает решение о присуждении выплаты за качество работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

2.7. Председатель комиссии ежемесячно предоставляет протокол заседания для согласования руководителю МДОУи аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера данной выплаты.

2.8. На основании протокола Комиссии заведующий МДОУ в течении 3-х дней издает приказ об установлении данной выплаты.

2.9.Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении выплат работникам МДОУ осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

3. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, оказанных услугработникам МДОУ

Критерии и показатели для установления выплаты за качество старшему воспитателю

№п/п	Показатели	Балл
1.	**Средняя посещаемость детьми Учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат:**	
	- процент посещаемости от 91 до 100	25
	- процент посещаемости от 80 до 89,9	20
	- процент посещаемости от 70 до 79,9	15
2.	**Высокое качество образовательного процесса:**	
2.1.	Организация инновационной деятельности педагогических работников, в т.ч. проектной деятельности.	25
2.2.	Организация работы по взаимодействию с учреждениями образования и культуры, ГИБДД.	20
2.3.	Организация разработки индивидуальных программ сопровождения детей с особыми образовательными потребностями, рабочие программы, программы	15
2.4.	дополнительного образования; Руководство работой консилиума, качественное и своевременное оформление документации на ПМПк.	10
3.	**Изучение, выявление и формирование передового**	
3.1.	**педагогического опыта:**	15
3.2.		10
3.3.	Организация конкурсов, мастер-классов на уровне учреждения. Организация наставничества для начинающих воспитателей.	20
3.4.	Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах на муниципальном, (региональном или федеральном) уровне.	20
4.	Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на	
4.1.	первую или высшую категории по новой форме.	10
4.2.	**Особый вклад в развитие Учреждения:**	10
4.3.	Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей).	10
4.4.	Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения.	10
5.	Подготовка материалов для размещения на официальном сайте	
5.1.	детского сада.	10
5.2.	Освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ.	15
6.	**Систематическое использование ИКТ в образовательном**	
6.1.	**процессе:** Ведение документации в электронном виде.	10
6.2.	Составление презентаций о работе учреждения.	10
7.	**Взаимодействие с семьями воспитанников:** Совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям.	10

8.	Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей, опросов населения).	20 (по итогам учебного года)
	Оформление протоколов совещаний, заседаний с педагогами.	10
9.	**Положительная динамика освоения детьми Основной общеобразовательной программы МДОУ д/с №117 «Электроник» комбинированного вида**	15 (25)
	Трансляция педагогического опыта:	
9.1.	Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.).	
9.2.	Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне;	
9.3.	Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).	
10.	**Наличие отраслевой награды Министерства образования и науки РФ «Почетный работник общего образования РФ».**	20 (50)
		5

Критерии и показатели для установления выплаты за качество воспитателям

№п/п	Показатели	Баллы
1.	**Средняя посещаемость детьми Учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат:**	
	В дошкольных группах общеразвивающей направленности:	
	- процент посещаемости от 91 до 100	25
	- процент посещаемости от 80 до 89,9	20
	- процент посещаемости от 70 до 79,9	15
	В группах для детей раннего возраста:	
	- процент посещаемости от 91 до 100	30
	- процент посещаемости от 80 до 89,9	25
	- процент посещаемости от 70 до 79,9	20
	- процент посещаемости от 60 до 69,9	15
	В смешанных группах компенсирующей направленности:	
	- процент посещаемости от 91 до 100	20
	- процент посещаемости от 80 до 89,9	15
	- процент посещаемости от 70 до 79,9	10
2.	**Высокое качество образовательного процесса:**	
2.1.	Комплексно-тематический подход (перспективные планы для инновационных групп) построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды):	10
	- в группах компенсирующей направленности;	20
	- в группах общеразвивающей направленности.	15
2.2.	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа);	10
2.3.	Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и его пополнение при участии родителей.	
2.4.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. (в зависимости от уровня)	10
	на уровне детского сада	15
	на муниципальном уровне	25
	на региональном уровне	30
	на федеральном уровне	
2.5.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	10
	на уровне детского сада	15
	на муниципальном уровне	25
	на региональном уровне	30
	на федеральном уровне	
2.6.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта	10
	на муниципальном уровне	15
	на региональном уровне	25
	на сайте ДОУ	
3.	**Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:**	25 10
3.1.	Наличие портфолио педагога, постоянное его пополнение.	
3.2.	Составление презентаций опыта работы в электронной форме.	10

4.	**Трансляция педагогического опыта:**	
4.1.	Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.).	15 (25) 20 (50)
4.2.	Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне;	
4.3.	Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).	до 5 (за каждое мероприятие)
5.	**Особый вклад в развитие Учреждения:** Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, опросы).	10
6.	**Результативность работы с семьями воспитанников:**	
6.1.	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.);	10
6.2.	Удовлетворенность родителей качеством работы воспитателя (по результатам анкетирования): - 80-90% - 90-100%	15 20 (по итогам учебного года)
7.	**Положительная динамика освоения детьми Основной общеобразовательной программы МДОУ д/с №117 «Электроник» комбинированного вида**	15
8.	**Осуществление закаливающих процедур с учетом индивидуальных особенностей здоровья ребенка**	5
9.	**Наличие отраслевой награды Министерства образования и науки РФ «Почетный работник общего образования РФ».**	

Критерии и показатели для установления выплаты за качество инструктору по физической культуре

№п/п	Показатели	Баллы
1.	**Средняя посещаемость детьми Учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат**	
	- процент посещаемости от 91 до 100	25
	- процент посещаемости от 80 до 89,9	20
	- процент посещаемости от 70 до 79,9	15
2.	**Высокое качество образовательного процесса:**	
2.1.	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды).	10
2.2.	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа).	15 (за каждый кружок) 20
2.3.	Коррекционно-развивающая оздоровительная работа с детьми.	5
2.4.	Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп общеразвивающей направленности по развитию детей.	5
2.5.	Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение.	
2.6.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.	

	(в зависимости от уровня) *на уровне детского сада* *на муниципальном уровне* *на региональном уровне*	10 15 25
2.7.	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) *на уровне детского сада* *на муниципальном уровне* *на региональном уровне* *на федеральном уровне*	10 15 25 30
2.8.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта *на муниципальном уровне* *на региональном уровне* *на сайте ДОУ*	10 15 25
3.	**Систематическое использование ИКТ в образовательном**	25
3.1.	**процессе:**	10
3.2.	Наличие и участие в пополнении портфолио. Составление презентаций опыта работы в электронной форме.	10
4.	**Трансляция педагогического опыта:**	
4.1.	Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.).	15 (25) 20 (50)
4.2.	Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне; Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).	20
5.	**Качественная дифференциация (индивидуализация) образовательного процесса в группах общеразвивающей направленности.**	до 5 (за каждое мероприятие)
6.	**Особый вклад в развитие Учреждения.** Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, недели здоровья).	10
7.	**Результативность работы с семьями воспитанников:** Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.); Удовлетворенность родителей качеством работы педагога (по результатам анкетирования): - 80-90% - 90-100%	10 15
8.	**Положительная динамика освоения детьми Основной общеобразовательной программы МДОУ д/с №117**	20 (по итогам учебного года)
9.	**«Электроник» комбинированного вида** **Наличие отраслевой награды Министерства образования и науки РФ «Почетный работник общего образования РФ».**	5

Критерии и показатели для установления выплаты за качество учителю-логопеду (учителю-дефектологу)

№п/п	Показатели	Баллы
1.	**Средняя посещаемость детьми Учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат:**	
	В группах компенсирующей направленности:	
	- процент посещаемости от 91 до 100	20
	- процент посещаемости от 80 до 89,9	15
	- процент посещаемости от 70 до 79,9	10
2.	**Высокое качество образовательного процесса:**	
2.1.	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды).	10
2.2.	Наличие впредметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение.	10
2.3.	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа).	15 (за каждый кружок)
3.	**Результативность работы:**	
3.1.	Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения	10
3.2.	Выпуск из группы по общеразвивающей программе обучения в школе (на основании заключений ПМПК по выпуску детей):	15
	- 100% выпускников (из группы для детей с тяжелыми нарушениями речи);	15
	- от 50 до 100% выпускников (из группы для детей с задержкой психического развития.	25
4.	**Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:**	10
4.1.	Наличие и участие в пополнении портфолио.	
4.2.	Составление презентаций опыта работы в электронной форме.	5
5.	**Трансляция педагогического опыта:**	
5.1.	Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.).	15 (25)
5.2.	Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне;	20 (50)
5.3.	Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).	
6.	**Особый вклад в развитие Учреждения.**	
	Персональное участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, выставки, дни открытых дверей).	до 5 (за каждое мероприятие)
	Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках:	10 15 20
	- на уровне Учреждения;	
	- на муниципальном уровне (победители);	
	- на региональном или федеральном уровне (победители)	10
7.	**Результативность работы с семьями воспитанников:**	

	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, и др.); Удовлетворенность родителей качеством работы педагога (по результатам анкетирования): - 80-90% - 90-100%	 10 15
8.	**Наличие отраслевой награды Министерства образования и науки РФ «Почетный работник общего образования РФ».**	5
9.	**Положительная динамика освоения детьми Основной общеобразовательной программы МДОУ д/с №117 «Электроник» комбинированного вида**	20 (по итогам учебного года)

Критерии и показатели для установления выплаты за качество музыкальному руководителю

№п/п	Показатели	Возможный балл
1.	**Средняя посещаемость детьми Учреждения за полугодие, предшествующее установлению стимулирующих выплат** - процент посещаемости от 91 до 100 - процент посещаемости от 80 до 89,9 - процент посещаемости от 70 до 79,9	 25 20 15
2.	**Высокое качество образовательного процесса:**	
2.1.	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды).	10
2.2.	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа).	15 (за каждый кружок)
2.3.	Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп общеразвивающей направленности по развитию детей.	20
2.4.	Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение.	5
3.	**Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:**	
3.1.	Наличие и участие в пополнении портфолио	25
3.2.	Составление презентаций опыта работы в электронной форме.	10
4.	**Трансляция педагогического опыта:**	
4.1.	Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.).	10
4.2.	Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне;	15 (25)
4.3.	Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).	20 (50)
5.	**Особый вклад в развитие Учреждения.** Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, развлечения).	5 (за каждое мероприятие)

	Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях: - на уровне Учреждения; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	 5 10 20
6.	**Результативность работы с семьями воспитанников:** Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.); Удовлетворенность родителей качеством работы педагога (по результатам анкетирования): - 80-90% - 90-100%	 5 10 15
7.	**Наличие отраслевой награды Министерства образования и науки РФ «Почетный работник общего образования РФ».**	5
8.	**Положительная динамика освоения детьми Основной общеобразовательной программы МДОУ д/с №117 «Электроник» комбинированного вида**	20 (по итогам учебного года)

Критерии и показатели для установления выплаты за качество педагогу-психологу (социальному педагогу)

№п/п	Показатели	Возможный балл
1.	**Высокое качество образовательного процесса:**	
1.1.	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды).	10
1.2.	Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение.	10
2.	**Результативность работы:**	
2.1.	Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения.	10
2.2.	Готовность выпускников к обучению в школе.	20 (по итогам учебного года)
2.3.	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа).	15 (за каждый кружок)
3.	**Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:**	
3.1.	Наличие и участие в пополнении портфолио	25
3.2.	Составление презентаций опыта работы в электронной форме.	10
4.	**Трансляция педагогического опыта:**	
4.1.	Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.).	10
4.2.	Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне;	15 (25) 20 (50)

4.3.	Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель).	
5.	**Особый вклад в развитие Учреждения.** Персональное участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, выставки, дни открытых дверей). Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках: - на уровне Учреждения; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	5 (за каждое мероприятие) 10 15 20
6.	**Результативность работы с семьями воспитанников:** Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, и др.); Удовлетворенность родителей качеством работы педагога (по результатам анкетирования): - 80-90% - 90-100%	 10 10 15
7.	**Наличие отраслевой награды Министерства образования и науки РФ «Почетный работник общего образования РФ».**	5

Критерии и показатели для установления выплаты за качество воспитателю-экологу

№п/п	Показатели	Возможный балл
1.	**Высокое качество образовательного процесса:**	
1.1.	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды).	10
1.2.	Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа).	15 (за каждый кружок)
1.3.	Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп общеразвивающей направленности по развитию детей.	20 5
1.4.	Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение.	
2.	**Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе:**	
2.1.	Наличие и участие в пополнении портфолио	25
2.2.	Составление презентаций опыта работы в электронной форме.	10
3.	**Трансляция педагогического опыта:**	
3.1.	Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых	10
3.2.	просмотров и др.).	
3.3.	Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне; Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне	15 (25) 20 (50)

	(победитель).	
4.	**Особый вклад в развитие Учреждения.** Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, развлечения). Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках, соревнованиях: - на уровне Учреждения; - на муниципальном уровне (победители); - на региональном или федеральном уровне (победители)	5 (за каждое мероприятие) 5 10 20
5.	**Результативность работы с семьями воспитанников:**	
5.1.	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, посиделки и др.);	5
5.2.	Удовлетворенность родителей качеством работы педагога (по результатам анкетирования): - 80-90% - 90-100%	10 15
6.	**Наличие отраслевой награды Министерства образования и науки РФ «Почетный работник общего образования РФ».**	5
7.	**Положительная динамика освоения детьми Основной общеобразовательной программы МДОУ д/с №117 «Электроник» комбинированного вида**	20 (по итогам учебного года)

Критерии и показатели для установления выплаты за качество заместителю заведующего по АХР

	Показатели или основание для премирования	Количество баллов	
1	**Участие в общественных органах управления и комиссиях**	10 баллов	
2	**Отсутствие замечаний (предписаний) контролирующих (надзорных) органов по вопросам технической обеспеченности образовательного процесса**	**Отсутствие замечаний 5 баллов**	Наличие нарушений 1 факт - 3 балл, 2 факта – 0 балл
3	**Организация общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательной организации**	3 балла	
4	**Рациональное использование материальных ресурсов, в том числе энергоресурсов (отсутствие перерасхода утвержденных лимитов: вода, тепло, свет)**	5 баллов	Наличие перерасхода – 3 балла
5	**Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах административно-хозяйственной работы**	5 баллов	
6	**Отсутствие замечаний по результатам внутреннего административного контроля в МДОУ**	**Отсутствие замечаний 5 баллов**	Наличие нарушений 1 факт 3 балла 2 факта 0 балл

Критерии и показатели для установления выплаты за качество младшему воспитателю

№	Показатели или основание для премирования	Количество баллов	
1.	**Участие в общих мероприятиях образовательной организации (подготовка и проведение праздников, конкурсов, оформление здания и территории ДОУ и.т.д.)**	5 баллов	
2.	**Участие в общественных органах управления и комиссиях**	10 баллов	
3.	**Участие в развитии предметно-развивающей среды**	10 баллов	
4.	**Помощь воспитателю в организации образовательного процесса**	5 баллов	
5.	**Отсутствие замечаний по результатам контрольной деятельности в части соблюдения СаНПиН**	Отсутствие замечаний 3 балла	Наличие нарушений 1 факт 1 балл 2 факта 0 балл
6.	**Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны родителей**	5 баллов	

Критерии и показатели для установления выплаты за качество рабочей по стирке белья, уборщику служебных помещений, рабочей по кухне.

№п/п	Показатели или основание для премирования	Количество баллов	
1.	**Участие в общих мероприятиях образовательной организации оформление здания и территории МДОУ ит.д.)**	5 баллов	
2.	**Участие в общественных органах управления и комиссиях**	10 баллов	
3.	**Отсутствие замечаний по результатам контрольной деятельности в части соблюдения СаНПиН, техники безопасности и ППБ**	Отсутствие замечаний **5 балла**	Наличие нарушений **1 факт 3 балл 2 факта 0 балл**
4.	**Соблюдение требований по охране труда (требования к спецодежде, содержанию инвентаря и инструментов, неукоснительное соблюдение инструкций по безопасности)**	5 баллов	
5.	**Интенсивность и напряженность труда: участие в деятельности по осуществлению ухода и присмотра за детьми**	10 баллов	

Критерии и показатели для установления выплаты за качество кастелянше, швее

№п/п	Показатели или основание для премирования	Количество баллов	
1.	**Отсутствие замечаний по результатам контрольной деятельности в части соблюдения СаНПиН, техники безопасности и ППБ**	**Отсутствие замечаний 5 баллов**	**Наличие нарушений 0 баллов**
2.	**Интенсивность и напряженность труда**	***10 баллов***	
3.	**Участие в общих мероприятиях образовательной организации оформление здания и территории МДОУ ит.д.)**	***5 баллов***	

Критерии и показатели для установления выплаты за качество секретарю

№ п/п	Показатели или основание для премирования	Количество баллов	
1.	**Участие в общих мероприятиях образовательной организации оформление здания и территории ДОУ и.т.д.)**	**5 баллов**	
2.	**Своевременность и отсутствие фактов недостоверного представления отчетности в вышестоящие организации**	**5 баллов**	
3.	**Отсутствие замечаний по результатам административного контроля в части соблюдения кадрового делопроизводства**	**Отсутствие замечаний 3 балла**	**Наличие нарушений 1 факт 2 балл 2 факта 0 балл**
	Использование ресурса электронного документооборота	**15 баллов**	

Критерии и показатели для установления выплаты за качество дворнику, сторожу

№п/п	Показатели или основание для премирования	Количество баллов	
1.	**Участие в общих мероприятиях образовательной организации оформление здания и территории МДОУ ит.д.)**	**5 баллов**	
2.	**Отсутствие замечаний по результатам контрольной деятельности в части соблюдения СаНПиН, техники безопасности и ППБ, и сохранности имущества**	**Отсутствие замечаний 3 балла**	**Наличие нарушений 1 факт - 2 балл 2 факта- 0 балл**
3.	**Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны работников и родителей**	**1 балл**	

Критерии и показатели для установления выплаты за качество шеф-повару, повару

№п/п	Показатели или основание для премирования	Количество баллов	
1.	**Участие в общих мероприятиях образовательной организации, оформление здания и территории ДОУ и.т.д.)**	**5 баллов**	
2.	**Участие в общественных органах управления и комиссиях**	**10 баллов**	
3.	**Отсутствие замечаний по результатам контрольной деятельности в части соблюдения СаНПиН, техники безопасности и ППБ и сохранности оборудования**	Отсутствие замечаний Шеф-повар **5 баллов** Повар **3 балла**	Наличие нарушений **1 факт** Шеф-повар **3 балл** Повар **1 балл** **2 факта 0 балл**
4.	**Отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны родителей к качеству приготовления пищи**	**3 балла**	

5.	**Интенсивность и напряженность труда. Приготовление дополнительных блюд для детей, нуждающихся в замене блюд**	Шеф-повар **3 балла** Повар **2 балл**