

СОГЛАСОВАНО:

И.О. начальника управления
образованием администрации
администрации МО Белореченский район
_____ А.В.Стрижов
_____ 2024 года

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ Д/С 20
_____ Т.Н.Лисецкая
_____ 2024 года.

Председатель профсоюзной
организации МАДОУ Д/С 20
_____ Н.И.Гречишкина
_____ 2024 года.

ПОЛОЖЕНИЕ
по оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 20 «Ягодка» посёлка Первомайского
муниципального образования Белореченский район
(МАДОУ Д/С 20)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение по оплате труда работников МАДОУ Д/С 20 (далее – Положение) разработано в целях выполнения пунктов 36.2 и 36.4 раздела IX «Особенности формирования систем оплаты труда работников сферы образования» Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2022 г., протокол № 11, решения Краснодарской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 7 октября 2022 г. № 9-4 «О краснодарском краевом трехстороннем Соглашении между Союзом «Краснодарское краевое объединение организаций профсоюзов», Ассоциацией «Объединение работодателей Краснодарского края» и администрацией Краснодарского края на 2023-2025 годы», на основании постановления от 19 декабря 2023 г. № 1133 «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты администрации (губернатора) Краснодарского края и о признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов главы администрации (губернатора) Краснодарского края», развития кадрового потенциала, привлечения высококвалифицированных кадров, совершенствования системы оплаты труда работников образовательных организаций и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ);

- постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР»;
- раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1» (далее - Постановление № 31);
- постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее - Постановление № 37);
- постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 15 ноября 1999 г. № 45 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 2, разделы: «Литейные работы», «Сварочные работы», «Котельные, холодноштамповочные, волочильные и давяльные работы», «Кузнечно-прессовые и термические работы», «Механическая обработка металлов и других материалов», «Металлопокрытия и окраска», «Эмалирование», «Слесарные и слесарно-сборочные работы» (далее - Постановление № 45);
- постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 5 марта 2004 г. № 30 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 51, разделы: «Производство алкогольной и безалкогольной продукции»; «Хлебопекарно-макаронное производство»; «Кондитерское производство»; «Крахмалопаточное производство»; «Производство сахара»; «Производство пищевых концентратов»; «Табачно-махорочное и ферментационное производства»; «Эфиромасличное производство»; «Производство чая»; «Парфюмерно-косметическое производство»; «Масложировое производство»; «Добыча и производство поваренной соли»; «Добыча и переработка солодкового корня»; «Элеваторное, мукомольно-крупяное и комбикормовое производства»; «Торговля и общественное питание»; «Производство консервов» (далее - Постановление № 30);
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 апреля 2007 г. № 243 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 3, раздел «Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы» (далее - Приказ № 243);
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (далее - Приказ № 526);
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее - Приказ № 570);
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (далее - Приказ № 121н);
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее - Приказ № 216н);
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее - Приказ № 247н);
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (далее - Приказ № 248н);
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23 июля 2010 г. № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные

характеристики должностей работников в сфере здравоохранения» (далее - Приказ № 541н);

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - Приказ № 761н);

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее - Приказ № 251н);

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 августа 2011 г. № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта» (далее - Приказ № 916н);

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 15 февраля 2012 г. № 126н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников сельского хозяйства» (далее - Приказ № 126н);

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 г. № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» (далее - Приказ № 165н);

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16 мая 2012 г. № 547н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей специалистов, осуществляющих работы в сфере переводческой деятельности» (далее - Приказ № 547н);

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда» (далее - Приказ № 559н);

- приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ № 1601);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ № 536);

- Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее - Закон № 1572-КЗ);

- Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (далее - Закон № 2770-КЗ);

постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее - Общие требования);

- отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении управления образованием администрации муниципального образования Белореченский район Краснодарского края;

иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Белореченский район, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

муниципальные образовательные организации и муниципальные организации образования Белореченского района - организации и учреждения, находящиеся в ведомственной принадлежности управления образованием администрации муниципального образования Белореченский район (далее соответственно - МОО, учреждения, управление образованием);

работник МОО - физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с МОО в соответствии с ТК РФ;

руководитель и его заместитель, руководитель структурного подразделения и его заместитель, иной руководитель - работник МОО, должность которого отнесена к категории административно-управленческого персонала и включена в один или несколько из следующих документов: номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ, часть 1 раздела 1 «Должности руководителей» Постановления № 37, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Приказом № 761н;

педагогический работник - работник МОО, осуществляющих образовательную деятельность, должность которого включена в номенклатуру, утверждаемую Правительством Российской Федерации в соответствии с частью 2 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ;

специалист - работник МОО (за исключением работников МОО, указанных в абзацах четвертом и пятом настоящего пункта, а также служащих (технических исполнителей)), освоивший специальную программу обучения (либо получающий образование соответствующего уровня, указанного в частях 3, 3¹, 4, 4¹ статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ) и обладающий специальными знаниями, необходимыми для выполнения трудовых функций, по должностям специалистов, предусмотренным Постановлением № 37, Приказом № 547н, Приказом № 559н, Приказом № 761н, Приказом № 541н, Приказом № 251н, Приказом № 916н, Приказом № 126н, либо имеющим утвержденный профессиональный стандарт;

оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника МОО за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, исполнительный орган Краснодарского края, осуществляющий государственное управление в сфере образования (далее – Министерство).

1.3. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МАДОУ Д/С 20.

1.4. Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МАДОУ Д/С 20 за счет средств бюджета Краснодарского края и средств бюджета муниципального образования Белореченский район.

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается МАДОУ Д/С 20 самостоятельно с учетом подходов к формированию систем оплаты труда, определенных Положением.

1.5. Положение включает:

- общие положения;
- основные условия оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Белореченского района;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;

- другие вопросы оплаты труда.

1.6. Оплата труда работников МАДОУ Д/С 20 устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с организацией Профессионального союза работников муниципального образования Белореченский район.

1.7. Условия оплаты труда работников МАДОУ Д/С 20, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг (выполненных работ), являются обязательными для включения в трудовой договор.

При заключении трудовых договоров с работниками МАДОУ Д/С 20 рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в приложении 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

1.8. Определение размеров заработной платы работников МАДОУ Д/С 20 осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников МАДОУ Д/С 20, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.9. Заработная плата каждого работника МАДОУ Д/С 20 зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. На основе Положения МАДОУ Д/С 20 разрабатывает Положение по оплате труда, не противоречащее Положению и действующему законодательству в сфере труда.

1.11. Оплата труда работников МАДОУ Д/С 20 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.12. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников МАДОУ Д/С 20, предусматриваемый Министерством, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполненных работ, сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания фонд оплаты труда МАДОУ Д/С 20 не уменьшается.

1.13. Формирование фонда оплаты труда МАДОУ Д/С 20 осуществляется в пределах выделенных средств бюджета Краснодарского края, бюджета муниципального образования Белореченский район и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Примерный Порядок формирования фонда оплаты труда МАДОУ Д/С 20 за счет средств Федерального бюджета, бюджета Краснодарского края, бюджета муниципального образования Белореченский район устанавливается правовыми актами Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края и муниципального образования Белореченский район.

2. Основные условия оплаты труда работников.

2.1. Оплата труда работников МАДОУ Д/С 20, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.3. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей), устанавливаемые локальными нормативными актами учреждений, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного подпунктом 2.4.1 пункта 2.4 раздела 2 Положения.

2.3.2. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее - ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ Д/С 20 применительно к соответствующим ПКГ:

2.4.1. По общепрофессиональным профессиям рабочих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 30, Постановлением № 45, Приказом № 243, Приказом № 248н: отнесенным к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

1 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

1 квалификационный разряд	- 8121 рубль;
2 квалификационный разряд	- 8365 рублей;
3 квалификационный разряд	- 8616 рублей;
2 квалификационный уровень - профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	- 8875 рублей;

отнесенным к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

1 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

4 квалификационный разряд - 8875 рублей;

5 квалификационный разряд - 9142 рубля;

2 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

6 квалификационный разряд - 9417 рублей;

7 квалификационный разряд - 9700 рублей;

3 квалификационный уровень - профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих - 9991 рубль;

4 квалификационный уровень - 10291 рубль.

2.4.2. По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением № 37, Приказом № 247н, Приказом № 547н, Приказом № 559н, Приказом № 761н:

отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

1 квалификационный уровень - 8365 рублей;

2 квалификационный уровень - 8449 рублей;

отнесенным к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

1 квалификационный уровень - 8616 рублей;

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» - 8703 рубля;

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория - 8789 рублей;

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория - 8875 рублей;

должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» - 8961 рубль;

2 квалификационный уровень - 8703 рубля;

3 квалификационный уровень - 8961 рубль;

4 квалификационный уровень - 9047 рублей;

5 квалификационный уровень - 9133 рубля;

отнесенным к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

1 квалификационный уровень	- 8875 рублей;
2 квалификационный уровень	- 8964 рубля;
3 квалификационный уровень	- 9053 рубля;
4 квалификационный уровень	- 9142 рубля;
5 квалификационный уровень	- 9230 рублей;

отнесенным к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

1 квалификационный уровень	- 10291 рубль;
2 квалификационный уровень	- 10394 рубля;
3 квалификационный уровень	- 10497 рублей.

2.4.3. По занимаемым должностям медицинских работников на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 526, Приказом № 541н, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения»:

отнесенным к ПКГ должностей медицинского и фармацевтического персонала первого уровня

отнесенным к ПКГ должностей среднего медицинского и фармацевтического персонала:

1 квалификационный уровень	- 9700 рублей;
2 квалификационный уровень	- 9797 рублей;
3 квалификационный уровень	- 9895 рублей;
4 квалификационный уровень	- 9994 рубля;
5 квалификационный уровень	- 10094 рубля;

отнесенным к ПКГ должностей врачей и провизоров:

1 квалификационный уровень	- 12989 рублей;
2 квалификационный уровень	- 14288 рублей.

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ Д/С 20 по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья, специалист, специалист по закупкам, аналитик

старший специалист, старший специалист по закупкам - 8964 рубля;

ведущий специалист - 9142 рубля;

главный специалист - 9230 рублей;

заведующий библиотекой, контрактный управляющий, системный администратор - 13464 рубля;

советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями - 13649 рублей;

начальник отдела, руководитель структурного подразделения - 14003 рубля.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ Д/С 20 устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ Д/С 20, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

- минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.8. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ Д/С 20 подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.9. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом № 1601.

2.10. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МАДОУ Д/С 20 устанавливается в соответствии с приложением 1 к Положению.

2.11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников МАДОУ Д/С 20 устанавливаются в соответствии с приложением 2 к Положению.

2.12. Перечень учреждений и организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования, отражен в приложении 3 к Положению.

2.13. Порядок зачета педагогическим работникам МАДОУ Д/С 20 в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении 4 к Положению.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Оплата труда работников МАДОУ Д/С 20, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам МАДОУ Д/С 20 могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, - за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- за работу в сельской местности;
- за специфику работы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

3.2. Выплаты работникам МАДОУ Д/С 20, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам МАДОУ Д/С 20, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников МАДОУ Д/С 20, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам МАДОУ Д/С 20, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам МАДОУ Д/С 20 за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

3.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время - в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенными законодательством Российской Федерации.

3.6. Специалистам, работающим в МАДОУ Д/С 20, расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).

3.7. Выплаты за специфику работы работникам МАДОУ Д/С 20 устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с приложением 5 к Положению.

Выплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются по одному из оснований по выбору работника МАДОУ Д/С 20.

3.8. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью МАДОУ Д/С 20 по реализации образовательных программ:

- за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»);
- за осуществление иных дополнительных видов работ, рекомендованный перечень и размеры которых могут утверждаться правовыми актами Министерства, муниципального образования Белореченский район.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

3.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников МАДОУ Д/С 20.

3.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников МАДОУ Д/С 20 пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

3.12. Отдельным категориям работников ДОО высшим исполнительным органом Краснодарского края и постановлением главы муниципального образования Белореченский район могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам МАДОУ Д/С 20 (в том числе руководителю учреждения, его заместителям)

могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - (Приложение 9)

- выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Рекомендуемый размер указанной надбавки - до 200%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта МАДОУ Д/С 20.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам МАДОУ Д/С 20 в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом приложений 3 и 4 к Положению.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

1) работникам МАДОУ Д/С 20 в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, с учетом приложений 3 и 4 к Положению:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;

при выслуге лет от 20 лет - 20%;

4.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

1) рекомендуемые размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам:

0,10 - при наличии квалификационных категорий «педагог-наставник», «педагог-методист»;

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

4.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, наличие знака:

1) рекомендуемые размеры повышающего коэффициента работникам МАДОУ Д/С 20 за ученую степень, почетное звание:

0,30 - за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 - за почетное звание (нагрудный знак) «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

4.1.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника МАДОУ Д/С 20.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника МАДОУ Д/С 20, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно и наставничество. Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников МАДОУ Д/С 20 за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МАДОУ Д/С 20, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Белореченский район.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 2,0.

4.1.7. Премияльные выплаты: - (Приложение 11)

по итогам работы (за месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

1. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
2. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
3. проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МАДОУ Д/С 20;
4. выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МАДОУ Д/С 20;
5. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
6. участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

4.1.7.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника МАДОУ Д/С 20, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена и выплачивается в пределах фонда оплаты труда. При увольнении работника до истечения календарного

месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с МАДОУ Д/С 20 в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

4.1.7.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренной настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

4.1.7.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам МАДОУ Д/С 20 вне зависимости от занимаемой должности:

работникам дошкольных образовательных организаций - ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно работнику МАДОУ Д/С 20 при условии его непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.7, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя МАДОУ Д/С 20 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6, 4.1.7 пункта 4.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему педагогической нагрузке.

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 - 4.1.6 пункта 4.1 раздела 4 Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 - 4.1.5 пункта 4.1 раздела 4 Положения, осуществляются в первоочередном порядке.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику МАДОУ Д/С 20 с учетом разработанных в МАДОУ Д/С 20 критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Белореченский район.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются МАДОУ Д/С 20 по согласованию с представительным органом работников МАДОУ Д/С 20.

4.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается МАДОУ Д/С 20 в пределах фонда оплаты труда МАДОУ Д/С 20.

4.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя МАДОУ Д/С 20 в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МАДОУ Д/С 20.

4.10. Отдельным категориям работников МАДОУ Д/С 20 высшим исполнительным органом Краснодарского края и органами местного самоуправления муниципального образования Белореченский район могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера (приложение 7, приложение 8).

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

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

5.2. Установление должностных окладов руководителя, заместителей руководителя.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается управлением образования администрации муниципального образования Белореченский район в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости МОО. Минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений МОО приведены в приложении 6 к Положению.

5.2.3. Порядок отнесения МОО по группам по оплате труда руководителя учреждения и распределение МОО по группам по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются приказом управления образованием администрации муниципального образования Белореченский район.

5.2.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.2.5. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. С учетом условий труда руководителям МОО могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 Положения соответственно, в порядке, определенном управлением образования администрации муниципального образования Белореченский район.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников МОО (без руководителя учреждения, его заместителей, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 5 и рассчитывается на календарный год.

Уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя и средней заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления средней заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на средние заработные платы работников списочного состава этого учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению управления образованием администрации муниципального образования Белореченский район в отношении руководителя, его заместителей, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый управлением образованием администрации муниципального образования Белореченский район.

По решению управления образованием администрации муниципального образования Белореченский район руководителю МОО, его заместителям на определенный период может устанавливаться предельное соотношение средней заработной платы в

индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,0 для заместителей руководителя.

5.5. По решению управления образованием администрации муниципального образования Белореченский район руководителям учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы МОО, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются управлением образованием администрации муниципального образования Белореченский район.

5.6. Руководителям учреждений по решению управления образованием администрации муниципального образования Белореченский район могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности МОО в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы МОО, установленными управлением образованием администрации муниципального образования Белореченский район.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются управлением образованием администрации муниципального образования Белореченский район в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

5.7. В случае если в соответствии с положениями статей 60(2), 151 ТК РФ с письменного согласия работника МАДОУ Д/С 20 приказом управления образованием администрации муниципального образования Белореченский район на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника МОО не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе управления образованием администрации муниципального образования Белореченский район о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником МАДОУ Д/С 20 с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного пунктом 5.2 настоящего раздела, для соответствующей МАДОУ Д/С 20.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам МАДОУ Д/С 20 (в том числе руководителю учреждения и его заместителям) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

руководителя учреждения - правовым актом управления образованием администрации муниципального образования Белореченский район;

работников МАДОУ Д/С 20 (за исключением руководителя учреждения) - локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

руководителя учреждения - управления образованием администрации муниципального образования Белореченский район;

работников МАДОУ Д/С 20 (за исключением руководителя учреждения) - руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

6.1.1. Материальная помощь оказывается работникам в следующих случаях и размерах:

- 6.1.1.1. В случае смерти близкого родственника (супруг, дети, родители) - до 10 000 рублей.
6.1.1.2. К юбилейным датам рождения женщины - 60 ; мужчины - 65; - до 10 000 рублей.
6.1.1.3. В связи с выходом на пенсию при достижении пенсионного возраста; - до 10 000 рублей.

Материальная помощь оказывается работникам в пределах имеющегося фонда заработной платы МАДОУ Д/С 20

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников МАДОУ Д/С 20, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда МАДОУ Д/С 20 выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника МАДОУ Д/С 20, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник МАДОУ Д/С 20 не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

- за выполнение работником МАДОУ Д/С 20 в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику МАДОУ Д/С 20 по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. В пределах объема средств на оплату труда работников МАДОУ Д/С 20 руководитель учреждения формирует штатное расписание, которое утверждается приказом руководителя учреждения.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям МАДОУ Д/С 20, сформированным в соответствии с их Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников МАДОУ Д/С 20, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам МАДОУ Д/С 20, трудоустроенным на штатные должности.

6.4. Численный состав работников МАДОУ Д/С 20 должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных управлением образованием администрации муниципального образования Белореченский район.

6.5. С целью унификации подходов к определению штатной численности и размеров фондов оплаты труда учреждений управление образованием администрации муниципального образования Белореченский район вправе принять решения об утверждении Методических рекомендаций:

- по определению штатной численности работников МОО (типовые штаты);
- по установлению типовых тарификационных списков педагогических работников и других работников МОО.

6.6. Приказами управления образованием администрации муниципального образования Белореченский район утверждаются:

- перечни должностей, относимых к:

основному персоналу (педагогические работники) МОО;

административно-управленческому персоналу МОО;

вспомогательному персоналу МОО;

предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МОО.

Приложение 1
к Положению
по оплате труда работников МАДОУ Д/С 20

ПОРЯДОК

исчисления заработной платы педагогическим работникам МАДОУ Д/С 20

Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования Белореченского района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образованием администрации муниципального образования Белореченский район (далее – МОО).

1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с Положением по оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования Белореченского района (далее - Положение), на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

1.1. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.2. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем педагогической нагрузки рекомендуется производить один раз в год на 1 сентября.

Приложение 2
к Положению
по оплате труда работников муниципальных
МАДОУ Д/С 20

**ПОРЯДОК и условия почасовой оплаты труда
педагогических работников МАДОУ Д/С 20**

1. Почасовая оплата труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования Белореченского района, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление образованием администрации муниципального образования Белореченский район (далее – ДОО), применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников ДОО, которое продолжалось не свыше двух месяцев; При замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников ДОО оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника ДОО.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы заработной платы за месяц педагогического работника ДОО на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника ДОО для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: за специфику работы, за работу в сельской местности;

выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания;

выплаты стимулирующего характера, установленной постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 7 февраля 2012 г. № 113 «О введении и об условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений, подведомственных министерству образования, науки и молодежной политики Краснодарского края и департаменту по делам казачества, военным вопросам и работе с допризывной молодежью Краснодарского края» по занимаемой должности педагогического работника ДОО.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников ДОО, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в

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

ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в
стаж работы в сфере образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых; центры спортивной подготовки	учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, спортсмены, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, тренеры, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы,

	культурные организаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, специалисты, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством)
Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного

	обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога
--	--

Примечание. В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы

.

ПОРЯДОК

зачета педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования Белореченского района в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации

1. Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам МОО в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, с целью преемственности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам ДОО в педагогический стаж засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам ДОО в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

3.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2 Порядка.

3.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

3.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 3 Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы (групп раннего возраста) дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп (групп раннего возраста) - время работы на медицинских должностях.

6. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель ДОО по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки».

8. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной непедагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

9. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

ВЫПЛАТЫ
за специфику работы работникам муниципальных образовательных организаций и
муниципальных организаций образования Белореченского района

№п/ п	Наименование выплаты за специфику работы в МОО	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	За работу с учащимися с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах	2000 рублей
2	Педагогическим работникам МОО за обучение на дому и в медицинских организациях учащихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении; педагогическим работникам МОО за обучение детей-инвалидов и учащихся с ограниченными возможностями здоровья, которые получают образование на дому	до 20 процентов
3	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	до 30 процентов

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
должностных окладов руководителей муниципальных образовательных
организаций и муниципальных организаций образования Белореченского района

№п/ п	МОО, группы по оплате труда руководителей учреждений	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе оплаты труда руководителей учреждений в рублях (далее - минимальный оклад), кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей МОО
1	2	3
I. Руководители МОО		
1	ДОО I группы по оплате труда руководителей	26000,0
2	МОО II группы по оплате труда руководителей	1,269
II. Руководители муниципальных образовательных организаций дополнительного образования муниципального образования Белореченский район		
1	МОО I группы по оплате труда руководителей	33000,0
2	МОО II группы по оплате труда руководителей	1,090
3	МОО III группы по оплате труда руководителей	1,227

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
осуществления выплаты отдельным категориям работников
муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций
образования Белореченского района
за счет межбюджетных трансфертов, полученных из бюджета Краснодарского края в
форме субвенции

1. Общие положения

1.1. Настоящий порядок и условия осуществления выплаты отдельным категориям работников МОО (далее - Порядок) распространяется на муниципальные дошкольные образовательные и общеобразовательные организации, подведомственные управлению образованием администрации муниципального образования Белореченский район.

Данные выплаты осуществляются за счет средств бюджета Краснодарского края, согласно «Методики распределения субвенции между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края, Приложение 3 к Закону Краснодарского края от 03 марта 2010 года № 1911 КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования»

1.2. Стимулирующие выплаты в размере 3 000 рублей предоставляются следующим категориям работников МОО:

- Работники дошкольных образовательных организаций муниципального образования Белореченский район:

1. Учителя.

2. Другие педагогические работники (инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, воспитатель, педагог-психолог, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь).

3. Учебно-вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя).

4. Медицинские работники (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра).

5. Обслуживающий персонал (дворник, рабочий зеленого хозяйства, уборщик служебных помещений);

- Работники общеобразовательных организаций муниципального образования Белореченский район:

1. Другие педагогические работники (инструктор по труду; инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, воспитатель, мастер

производственного обучения, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, педагог-библиотекарь, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями).

2. Учебно-вспомогательный персонал (вожатый, младший воспитатель, помощник воспитателя).

3. Медицинские работники (старшая медсестра (фельдшер), медицинская сестра).

4. Обслуживающий персонал (дворник, рабочий зеленого хозяйства, уборщик служебных помещений).

1.3. Стимулирующие выплаты в размере 8 000 рублей в месяц предоставляются учителям и отдельным категориям педагогических работников (педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)).

2. Условия и порядок предоставления стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующие выплаты предоставляются лицам, замещающим должности, указанные в пункте 1.2 Порядка, в размере 3000 рублей в месяц, в пункте 1.3 Порядка, в размере 8000 рублей в месяц.

2.2. Стимулирующая выплата носит дополнительный характер, предоставляется исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

2.3. При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) стимулирующая выплата устанавливается из расчета согласно пункта 1.2 Порядка, в размере 3000 рублей в месяц, пункта 1.3 Порядка, в размере 8000 рублей в месяц.

2.4. При занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который предоставляется стимулирующая выплата, отработан не полностью, стимулирующая выплата предоставляется пропорционально отработанному времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

2.5. Решение о предоставлении стимулирующей выплаты конкретным работникам принимается руководителем МОО в форме приказа.

2.6. Стимулирующая выплата начисляется ежемесячно, является составной частью заработной платы работников и производится в сроки, установленные МОО для выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

2.7. Лицо, получающее стимулирующую выплату, утрачивает право на ее получение после увольнения либо переводе на должность, не отнесенную к должностям, указанным в пункте 1.2 Порядка, в пункте 1.3 Порядка.

2.8. Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и компенсационных и стимулирующих выплат, установленных за дополнительно выполненным объемом работ, исчисляется без учета компенсационных выплат, предусмотренных Порядком, и не может быть уменьшен в связи с ее осуществлением.»

ПОРЯДОК и УСЛОВИЯ
осуществления стимулирующей выплаты отдельным категориям работников
муниципальных образовательных организаций муниципального образования
Белореченский район за счет средств бюджета муниципального образования
Белореченский район

1. *Общие положения*

1.1. Настоящий порядок и условия осуществления стимулирующей выплаты отдельным категориям работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Белореченский район (далее - Порядок) распространяется на муниципальные дошкольные образовательные и общеобразовательные организации, подведомственные управлению образованием администрации и муниципального образования Белореченский район.

Данные стимулирующие выплаты осуществляются за счет средств бюджета муниципального образования Белореченский район.

1.2. Стимулирующие выплаты в размере 3 000 рублей предоставляются следующим категориям работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Белореченский район:

- обслуживающему персоналу (водителю автомобиля, водителю, грузчику, звукооператору, кастелянше, кладовщику, костюмеру, кухонному рабочему, машинисту по стирке и ремонту спецодежды, мойщику посуды, повару, подсобному рабочему, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторожу, слесарю-сантехнику, слесарю-электрику по ремонту электрооборудования, сторожу (вахтеру), электромонтеру по ремонту и обслуживанию электрооборудования).

2. *Условия и порядок предоставления стимулирующих выплат*

2.1. Стимулирующие выплаты предоставляются лицам, замещающим должности, указанные в пункте 1.2, Порядка, в размере 3000 рублей в месяц.

2.2. Стимулирующая выплата носит дополнительный характер, предоставляется исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

2.3. При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) стимулирующая выплата устанавливается из расчета согласно пункту 1.2 Порядка, в размере 3000 рублей в месяц.

2.4. При занятии штатной должности не в полном объеме или в случае если месяц, за который предоставляется стимулирующая выплата, отработан не полностью, стимулирующая выплата предоставляется пропорционально отработанному времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

- 2.5. Решение о предоставлении стимулирующей выплаты конкретным работникам принимается руководителем муниципальной образовательной организации муниципального образования Белореченский район в форме приказа.
- 2.6. Стимулирующая выплата начисляется ежемесячно, является составной частью заработной платы работников и производится в сроки, установленные муниципальной образовательной организацией муниципального образования Белореченский район для выплаты заработной платы за вторую половину месяца.
- 2.7. Лицо, получающее стимулирующую выплату, утрачивает право на ее получение после увольнения либо перевода на должность, не отнесенную к должностям, указанным в пункте 1.2. Порядка.

ПОРЯДОК
предоставления стимулирующих выплат (доплат)
педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций и
муниципальных организаций образования Белореченского района, участвующим в
реализации
общеобразовательных программ дошкольного образования

1. Общие положения

1. Настоящий порядок предоставления стимулирующих выплат (доплат) педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций и муниципальных организаций образования Белореченского района, участвующим в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования (далее - Порядок), распространяется на муниципальные дошкольные образовательные организации муниципального образования Белореченский район, участвующие в реализации общеобразовательных программ дошкольного образования (далее – дошкольные образовательные организации).

2. Стимулирующие выплаты (доплаты) в сумме 3000,00 рублей предоставляются следующим педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций:

заведующим;

заместителям заведующих, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой;

старшим воспитателям;

воспитателям;

учителям-логопедам (логопед);

учителям-дефектологам;

музыкальным руководителям;

концертмейстерам;

инструкторам по физической культуре;

педагогам-психологам;

социальным педагогам;

педагогам дополнительного образования.

2. Условия и порядок предоставления стимулирующих выплат

Условиями осуществления дополнительной выплаты (доплаты) стимулирования педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных организаций муниципального образования Белореченский район являются:

1. Осуществление педагогическим работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальной дошкольной образовательной организации, расположенной на территории Краснодарского края, в том числе на условиях совместительства, по должности или профессии, указанной в подпункте 1.3 пункта 1 раздела III «Методика распределения субвенции между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону № 1911-КЗ;

2. Выполнение работником объема работы не менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку;
3. Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы;
4. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку;
5. Привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), указанных в подпункте 1.3 пункта 1 раздела III «Методика распределения субвенции между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону № 1911-КЗ, расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты);
6. Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

**Порядок и условия установления выплат
стимулирующего характера
за интенсивность и высокие результаты работы
(Основание п.4.1.1.)**

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта МАДОУ Д/С 20

1. Выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

№/ п	Виды надбавок стимулирующего характера	Размер надбавки
1.1.	За высокие результаты при оказании дополнительных бесплатных услуг воспитанникам за рамками реализации образовательной программы ДОУ	До 200% к окладу
1.2	За активную работу с общественными организациями, службами, учебными заведениями, социальными партнёрами.	до 200% к окладу

2. выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;

№/ п	Виды надбавок стимулирующего характера	Размер надбавки
2.1.	За интенсивное внедрение ФОП в образовательный процесс педагогическими работниками	до 200% к окладу
2.2.	За ведение инновационной работы; создание условий для организации экспериментальных краевых площадок, студий, групп; стажировочных площадок.	до 200% к окладу
2.3.	За создание и организацию деятельности научно-исследовательских структур	до 200% к окладу
2.4.	За внедрение новых методик, программ, разработок, в том числе дистанционных, реализации программ групп казачьей направленности и пр.	до 200% к окладу
2.5.	За разработку и внедрение перспективных планов работы с социальными институтами, и издание учебных пособий	до 200% к окладу
2.6.	За организацию и проведение работы по сетевому взаимодействию; участие и сопровождение пилотного проекта	до 200% к окладу
2.7.	За разработку, реализацию программ и планов наставничества.	до 200% к

	Организация и/или руководство наставнической деятельностью.	окладу
2.8.	За организацию и ведение работы консультативного пункта, центра, в том числе в дистанционном режиме. Организация и/или руководство, разработка и реализация просветительских программ для родительской общественности. За организацию систематической просветительской работы для сотрудников, родителей, жителей микрорайона, в том числе в дистанционном и онлайн режимах	до 200% к окладу
i.	Руководство методическими объединениями района	до 200% к окладу

3. выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

№/п	Виды надбавок стимулирующего характера	Размер надбавки
3.1.	За выполнение ответственных поручений и работ, необходимых для обеспечения деятельности учреждения.	До 200% к окладу
3.2.	За участие в ликвидации последствий ЧС и аварий, проведение всех видов ремонта.	До 200% к окладу
3.4.	За подготовку учреждения, территории к определенному периоду и условиям работы (к новому учебному году, к осенне-зимнему периоду, в период карантина, в период режима	до 200% к окладу
3.5.	За поддержку и сопровождение сайта учреждения	до 200% к окладу
3.6.	За ведение гос.пабликов (официальных страницы организации в VK, Одноклассники, образовательной платформы «Сферум» и т.д.)	до 200% к окладу
3.7.	Ведение закупочной и отчетной деятельности на сайте www.zakupki.gov , РИС СЗ КК в рамках установленных требований.	До 200% к окладу
3.8.	За выполнение обязанностей ответственного за организацию работы по ГО и ЧС	до 200% к окладу
3.9.	За выполнение обязанностей специалиста по охране труда	до 200% к окладу
3.10.	За выполнение обязанностей ответственного по противопожарной безопасности (Организация подготовки сотрудников по вопросам противопожарной защиты. Руководство деятельностью по проведению противопожарных мероприятий в ДООУ)	до 200% к окладу
3.11.	За ведение электронного документооборота на электронных платформах в соответствии с деятельностью учреждения (1-с «Парус», «Меркурий», Честный знак», Gis OPVK и т.д)	до 200% к окладу
3.12.	Выполнение обязанностей общественного инспектора ДОО по правам ребенка	до 200% к окладу
3.13.	За выполнение обязанностей ответственного за работу в системе АИС «Сетевой город, Образование» , «Е-услуги».	До 200% к окладу
3.14.	За ведение личного кабинета ДОО в «Навигатор 23» в части касающейся сотрудников и детей.	До 200% к окладу
3.15.	Проведение подворового обхода, формирование электронной базы	до 200% к окладу
3.16.	Изготовление и декорирование костюмов для театрализованных постановок, изготовление декораций, для	до 200% к окладу

	мероприятий (утренников, праздников и др.)	
--	--	--

4. выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

№/ п	Виды надбавок стимулирующего характера	Размер надбавки
4.1.	За работу с воспитанниками по индивидуальным образовательным, оздоровительным программам, маршрутам	до 200% к окладу
4.2.	За повышенную сложность и напряженность во время работы (адаптационный период; работа для поддержание противоэпидемического режима при карантине)	до 200% к окладу
4.3.	За работу с детьми, требующими особого подхода на основании заключения специальной квалифицированной комиссии, детьми-инвалидами, детьми с ОВЗ в группах общеразвивающей направленности.	до 200% к окладу
4.4	За сложность и напряженность в работе: с детьми до 3-х лет; в разновозрастных группах.	до 200% к окладу
4.5.	Увеличение количества групп сверх занятости по ставке	до 200% к окладу
4.6.	За приготовление дезинфицирующих растворов	до 200% к окладу

**Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ.
(Основание п.4.1.2.)**

Размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ осуществляется по решению руководителя учреждения, в пределах бюджетных ассигнований. Выплачиваются с целью поощрения работников за результаты труда и устанавливаются на основании показателей, определенных критериями (целевыми показателями) результативности (качества) выполняемых работ работниками.

Стоимость одного балла зависит от суммы, предусмотренной на выплату стимулирующего характера за качество выполняемых работ и рассчитывается путем деления этой суммы на общее количество баллов, набранных всеми сотрудниками за определенный период.

***Критерии и (или) целевые показатели
результативности (качества) выполняемых работ
работниками МАДОУ Д/С 20 по должности - Старший воспитатель***

Критерий	Наименование показателей	Наличие документа	Периодичность	Размер выплаты (количество баллов)
1.Качество методической работы.	1.1. Создание и руководство творческими группами, методическими объединениями внутри ДОУ	Приказ о создании, план работы, отчет о работе.	ежемесячно	1 балл за каждую группу
	1.2. Работа с социальными институтами (общественными организациями, службами, учебными заведениями и пр.)	Приказ, наличие подтверждающих документов	По факту	0; 1 балл за каждый
	1.3. Организация, проведение, подготовка мероприятий педагогической направленности, повышающих имидж учреждения, престиж педагогической деятельности (квн, фестиваль, день города, акции, дни открытых дверей, недели здоровья, форумы и пр.):	Приказы, наличие подтверждающих документов	По факту	
	- внутри учреждения			0; 2 балла за каждое
	- муниципальных/районных			0; 3 балла за каждое
	- краевых/региональных			0; 5 баллов за каждое

	1.4 Организация конкурсов и подготовка к участию в конкурсах педагогов, детей, родителей (законных представителей):	приказы	По факту	
	- внутри учреждения			0; 1 балла за каждое
	- муниципальных/районных			0; 2 балла за каждое
	- краевых/региональных			0; 3 баллов за каждое
	1.5. Очное участие в составе жюри, экспертных групп, конкурсов	Приказ	По факту	0; 1 бал за каждый.
2. Организация инновационной работы, научной исследовательской	1. Сопровождение инновационной работы: создание условий для организации экспериментальных площадок, студий, групп, пилотного проекта и пр.	Приказы, наличие подтверждающих документов	По факту выполненной работы	0; 2 балла
	2. 2. Разработка собственных авторских программ; методических пособий.	Наличие документов	По факту	0; 3 балла
	2.3.Разработка видеороликов педагогической тематики (по запросу ДОУ)	Наличие материала / продукта	По факту	0; 1 за каждое
	2.4.Организация и проведение театральных постановок для детей в ДОУ в рамках воспитательно- образовательного процесса.	Приказ, наличие подтверждающих документов	По факту проведения	0; 1 балл
3.Обобщение и распространение передового педагогического опыта.	3.1. Обобщение передового опыта работы педагогов детского сада.	Наличие подтверждающих документов	По факту	0; 1 балл
	3.2. Проведение мастер-классов, открытых мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, форумах и пр.	Материалы мероприятий, план проведения	По факту участия	1 балл за каждое
	- за рамками решения годовых задач (семинар-практикум, мастер-класс, открытые занятия, консультации, защита проектов, дополнительных планов и пр.):	Приказ, наличие подтверждающих документов		
	На уровне ДОУ			

				2 балла за каждое
	- муниципальных/районных			0; 3 балла за каждое
	- зональных, краевых			0; 5 баллов за каждое
	3.3.Рецензирование материалов педагогов (программы, методические пособия и пр.)	Наличие рецензий	По факту	0; 1 балл за каждую рецензию
	3.4. Участие (в заочной форме) в профессиональных конкурсах, конкурсах методических разработок для работы с детьми, рекомендованных управлением образования	Приказы, наличие подтверждающих документов	По факту	0;
	Муниципальный уровень			Участник-1 Победитель- 3 за каждый
	Краевой (региональный) уровень			Участник – 3 Победитель – 5 за каждый
	Федеральный, международный уровень			Участник – 5 Победитель – 8 за каждый
	3.5. интернет конкурс, рекомендованный УО (по запросу ДОУ)			1 балл
	3.6. Очное участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических разработок и пр. на уровне:	Приказ на участие, документ о результате	По факту	За каждый
	- внутри учреждения			0; 1 -4 балла: 1место - 4балла 2место-3 балла 3место-2 балла Участник – 1 балл

	- муниципальных			4-8 баллов: Участник–4 балла Призер, лауреат – 5 баллов 3 место – 6 баллов 2 место – 7 баллов 1 место – 8 баллов
	- краевых			6-10 Участник – 6 баллов Лауреат, призер, номинант-7 баллов 3 место -8 баллов 2 место – 9 баллов 1 место -10 баллов
4.Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса.	4.1. Разработка стратегических документов (Программа развития; политика/стратегия; проекты положения (кроме конкурсных) и т.д.)	Наличие документов	По факту	0; 1 баллов за каждый
	4.2.Организация и сопровождение работы дополнительных образовательных услуг (формирование первичной документации): секции, кружки, студии	Приказ, наличие подтверждающих документов	разово	0; 3- баллов при создании разово. 1 бал - за реализацию
	4.3.Организация и оформление интерьера детского сада (выставки, экспозиции, тематические уголки и пр.), наглядной агитации, афиш, фото-зон и пр.	Приказ, наличие подтверждающих документов, визуализация	По факту проведения	0; 1 балл – малой сложности 3-балла - средней сложности 5 балла - высокой сложности (капитальные

				конструкции , которые могут быть многофункциональными
5.Эффективность деятельности.	5.1. Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы ДОУ (анкетирование родителей, в том числе онлайн, мониторинг населения и пр.)	наличие подтверждающих документов	По факту	0; 1 балл
	5.2. Позитивная оценка профессиональной деятельности администрацией	Почётные грамоты, благодарственные письма, Дипломы, приказы		0;
	ДОУ,			1 балл
	УО, Социальные партнёры			3 балла
	МО БР			5 баллов
	МО КК,			7 баллов
	МО РФ			9 баллов
	5.3. Принятие мер по усилению профилактической работы по недопущению чрезвычайных происшествий с несовершеннолетними детьми (посещение семей с целью ознакомления с условиями проживания, выявление причин систематического или долгого непосещения детьми ДОО), реализация закона КК-№1539	Акты, справки	По факту	0; 1 балл-1 посещение
	5.4. Проведение подворового обхода с целью повышения эффективности реализации российского законодательства в области предоставления несовершеннолетним гражданам обязательного общего образования.	Приказ, Электронный банк	По факту	0; 2 балла
	Формирование электронной базы			0; 1 балл

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ
(Основание п.4.1.2.)

Размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ осуществляется по решению руководителя учреждения, в пределах бюджетных ассигнований. Выплачиваются с целью поощрения работников за результаты труда и устанавливаются на основании показателей, определенных критериями (целевыми показателями) результативности (качества) выполняемых работ работниками.

Стоимость одного балла зависит от суммы, предусмотренной на выплату стимулирующего характера за качество выполняемых работ и рассчитывается путем деления этой суммы на общее количество баллов, набранных всеми сотрудниками за определенный период.

**Критерии и (или) целевые
показатели результативности (качества) выполняемых работ работниками
МАДОУ Д/С 20 по должности - воспитатель, музыкальный руководитель,
инструктор по физической культуре, учитель-логопед, дефектолог, педагог-психолог**

Критерий и его максимальная оценка	Наименование показателей	Условия получения выплаты	Периодичность	Размер выплаты (количество баллов)
1. Активное участие в организационно-методической, инновационной работе	1.1. Разработка и активное использование собственных авторских рецензированных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п.	План реализации Справка старшего воспитателя	По факту	0; 3 балла (разработка) 1 балл (использование)
	1.2. Сетевая реализация программ, проектов, разработок и пр.	Приказы, наличие подтверждающих документов	По факту	0; 3 балла
	1.3. Участие в реализации углубленных программ для одаренных детей, групп казачьей направленности (при смене воспитателя)	Приказ, отчет	Ежемесячно, на период реализации	0; 1 балл
	1.4. Активное участие в экспериментальной и инновационной работе, творческой группе, пилотном проекте.	Наличие программ, планов, отчетных документов	По факту	0; 1 балла

	1.5. Очная работа в различных комиссиях, жюри, экспертной деятельности (для педагогов первой и высшей категории)	Приказ	По факту участия	0; 1 балл
	1.6. Взаимодействие с общественными организациями по вопросу преемственности образовательных программ, использование в воспитательно-образовательном процессе внешних ресурсов (СОШ, музей, библиотека, театр, и др.)	План взаимодействия, отчет по плану	По факту	0; 1 балл
	1.7. Создание и руководство творческими группами, методическими объединениями внутри ДОУ.	Приказ о создании, план работы, отчет о работе.	ежемесячно	0; 1 балл за каждую группу
2.Использование в работе с детьми современных педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникативных.	2.1. Подготовка информации для публикации (методический материал, статьи о проведенных мероприятиях, консультации) на сайт детского сада, для гос.публика VK; в периодической печати, СМИ, внутрисадовской газете.	Отчет, визуализация, скрин-страницы	По факту участия	0 – публикации отсутствуют; 1 – 1 публикация; 2 – 2 публикации; 3 – 3 и более публикации.
	2.2. Составление и использование собственного презентационного опыта работы в электронной форме (по запросу ДОУ)	Наличие продукта	По факту	0; 1 балл
	2.3. Разработка видеороликов педагогической тематики (по запросу ДОУ)	Наличие продукта	По факту	0; 1 балл
	2.4. Онлайн трансляции открытых занятий, праздничных мероприятий (по запросу ДОУ)	Справка старшего воспитателя	По факту	0; 1 балл
	2.5.Организация и проведение театральных постановок для детей в ДОУ в рамках воспитательно-образовательного процесса.	Приказ, отчет	По факту проведения	0; 1 балл

3.Обобщение и распространение передового педагогического опыта	3.1. Подготовка и выступление на уровнях: мастер-классы, методические объединения, фестивали, семинары, круглые столы, дискуссионные площадки, педагогические КВН, форумы и пр.; концертная, выставочная деятельность в стенах и за пределами учреждения	Приказ наличие подтверждающих документов	По факту участия	0;
	- внутри учреждения			2 балла за каждое
	- муниципальных			3 балла за каждое
	3.2. Очное участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических разработок и пр. на уровне	Приказ, Дипломы, Грамоты	По факту участия	0; За каждое
	внутри учреждения			1 -4 балла: 1место - 4 балла 2место-3 балла 3место-2 балла Участник – 1 балл
	муниципальных			4-8 баллов: Участник– 4 балла Призер, лауреат – 5 баллов 3 место – 6 баллов 2 место – 7 баллов 1 место – 8 баллов
	краевых			6-10 Участник – 6 баллов Лауреат, призер, номинант- 7 баллов 3 место -8 баллов 2 место – 9

			баллов 1 место -10 баллов
	федеральный, международный		0; 1 -4 балла: 1место - 4балла 2место-3 балла 3место-2 балла Участник – 1 балл
3.3. Участие (в заочной форме) в профессиональных конкурсах, конкурсах методических разработок для работы с детьми, рекомендованных управлением образования	Приказ, наличие подтверждающих документов	По факту участия	За каждое
Муниципальный уровень			Участник- 1 балл Победитель-3 балла
Краевой (региональный) уровень			Участник – 3 балла Победитель – 5 баллов
Федеральный, международный уровень			Участник – 5 баллов Победитель – 8 баллов
интернет конкурс, рекомендованный УО (по запросу)			1 балл
3.4. Организация, персональное участие (выступление), проведение мероприятий педагогической направленности, повышающих имидж учреждения, престиж педагогической деятельности (квн, фестиваль, день города, акции, дни открытых дверей, недели здоровья, форумы и пр.):	Приказ	По факту участия	
организация			0; 1 балл за

				каждое
	внутри учреждения			0; 2 балла за каждое
	муниципальных/районных			0; 3 балла за каждое
	краевых/региональных			0; 5 баллов за каждое
4.Создание безопасных и комфортных условий для воспитанников.	4.1. Авторский модифицированный подход к созданию современной, комфортной развивающей среды в групповых, и других помещениях ДО, в соответствии с ФГОС ДО и ФОП ДО. с соответствующим оснащением..	Внесение изменения в паспорт (группы, кабинета), отчет	По факту	0: за каждое 1 балл – малой сложности 3-балла - средней сложности 5 баллов - высокой сложности (капитальные конструкции, которые могут быть многофункциональными)
	4.2. Авторский модифицированный подход к созданию современной, комфортной развивающей среды на прогулочных участках, территории ДОУ в соответствии с ФГОС ДО и ФОП ДО с соответствующим оснащением..	отчет	По факту	0; за каждое 1 балл – малой сложности 3-балла - средней сложности (5 баллов - высокой сложности (капитальные конструкции, которые могут быть многофункциональными)

	4.3. Авторский модифицированный подход к обогащению объектов экологической тропы.	отчет.	По факту сезонно	0; 1 балл – малой сложности 3-балла - средней сложности (5 баллов - высокой сложности (капитальные конструкции, которые могут быть многофункциональными)
	4.4. Оформление интерьера детского сада (выставки, экспозиции, тематические уголки, баннеры, фото-зоны и пр.), наглядной агитации, афиш, и пр.	Приказ, наличие подтверждающих документов, визуализация,	По факту проведения	0; 1 балл – малой сложности 3-балла - средней сложности (5 баллов - высокой сложности (капитальные конструкции, которые могут быть многофункциональными)
	4.5. Участие в проведении мероприятий для детей в качестве персонажей (на другой группе) за рамками своего рабочего времени:	справка музыкального руководителя	По факту участия	0;
	- частичная занятость (эпизодическая роль)			1 балл за каждую

	- второстепенная роль			2 балла за каждую
	- основная роль			3 балла за каждую
	-дублирование роли			1 балл
5. Успешность образовательной работы	5.1. Результативность работы в ходе контроля (тематических проверок, целевых посещений и др.):	справка старшего воспитателя	ежемесячно при отсутствии замечаний.	
	- высокий уровень,			3 балла
	- стабильно высокий уровень.			5 баллов
	5.2. Наличие победителей и призеров среди воспитанников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, проектах на уровнях: ДОУ	Копия диплома с фамилией руководителя, приказ об участии	По факту участия (за каждого)	0;
	- муниципальный			1 балл
	- краевой, региональный			2 балл
	- интернет конкурс, рекомендованный УО (по запросу ДОУ)			3 балла
	5.3. Позитивная оценка профессиональной деятельности администрацией:	Почётные грамоты, благодарственные письма, Дипломы, приказы	По факту	1 балл
	ДОУ,			3 балла
	УО, Социальные партнёры			5 баллов
	МОБР			7 баллов
	МО КК,			9 баллов
	МО РФ	Приказ	По факту	0:
	5.4. Победа в смотрах – конкурсах «Подготовка к новому учебному году» и «Подготовка к ЛОП» и пр. (внутрисадовские):			9 баллов
	1 место			6 баллов
	2 место			3 балла
	3 место			1 балл
	участник			

	5.5. Активное участие в программе профессионального роста молодого педагога	справка старшего воспитателя, конспект	По факту	1 балл
6. Повышенная нагрузка	6.1 Принятие мер по усилению профилактической работы по недопущению чрезвычайных происшествий с несовершеннолетними детьми (посещение семей с целью ознакомления с условиями проживания, выявление причин систематического или долгого непосещения детьми ДОО), реализация закона КК-№1539	Приказ, Акты, справки	По факту	0; 1 балл-1 посещение
	6.2. Проведение подворового обхода с целью повышения эффективности реализации российского законодательства в области предоставления несовершеннолетним гражданам обязательного общего образования. Формирование электронной базы	Приказ, Электронный банк	По факту	0; 2 балла 0; 1 балл
	6.3. Ведение кабинета на официальном сайте АИС «СГО» (фиксирование и дополнение социального паспорта семьи)	Скрин, Визуализация на сайте	По факту	0; 1 балл
	6.4 Выполнение установленного показателя посещаемости воспитанниками: - не менее 73% - 80% и более	Приказ УО; МЗ, Анализ, отчет о средней посещаемости за месяц	Ежемесячно по факту	2 5 баллов 8 баллов
	6.5. Реализация ИОМ с воспитанниками со сложными/сочетанными дефектами, детьми-инвалидами, с ОВЗ, (с детьми, интегрированными в общеразвивающие группы)	Заключение ПМПК, Справка МСЭ, табель учёта посещаемости	По факту	2 балла за каждого
	6.6. Подготовка документов, справок, характеристик, для представления на комиссии (ПМПК/ ПМПК),	Приказ, характеристики	По факту	3 1 за каждую
	6.7. Превышение списочного состава воспитанников в группах свыше 25%, от норматива:	Табель посещаемости	По факту	3 балла

	До 3-х лет – 15, В группах компенсирующей направленности – 12, В общеразвивающей от 3 – до 7 лет – 20.			
7. Работа с родителями (законными представите лями)	7.1. Организация нетрадиционных, эффективных форм работы с родителями воспитанников, в том числе в онлайн и дистанционном формате:	справка старшего воспитателя, отчет	По факту за каждое	
	-маршруты выходного дня			4 балла
	-челлендж, прямая трансляция, лонгмоб,			1 балла
	электронная либо печатная газета и пр.			2 балла
	7.2. Удовлетворенность родителей (законных представителей) деятельностью педагога (в результате анкетирования в том числе онлайн на сайте д/с, гос. паблике) 95%-100%	Аналитическая справка по результатам анкетирования	По факту	3 балла

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ Д/С 20

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ.
(Основание п.4.1.2.)

Критерии и (или) целевые показатели результативности (качества) выполняемых работ работниками МАДОУ Д/С 20 по должности – **помощник воспитателя:**

№	Критерии и (или) целевые показатели результативности (качества) выполняемых работ	Основание для зачета	балл
1	Участие в организации жизнедеятельности воспитанников, оказание помощи воспитателю при проведении мероприятий с детьми, СОД. Организация работы с воспитанниками по самообслуживанию, привитие правил личной гигиены	Справки по итогам контроля. Заполнение карт самоанализа.	1
2	Участие в обеспечении сохранения и укрепления здоровья воспитанников (соблюдение графиков проветривания, смены кипяченой воды, влажных и генеральных уборок)		1
3	Обеспечение надлежащего санитарно-гигиенического состояния группового помещения (спальня, приемная, группа, туалетная комнаты)		1
4	Обеспечение надлежащего санитарно-гигиенического состояния прогулочной веранды и участка, песочницы		1
5	Экономия энергоресурсов учреждения (своевременное отключение электроэнергии в пустых помещениях, недопущение утечек воды)		1
6	Успешная адаптация детей ясельного возраста		1
7	Соблюдение эстетики сервировки стола при кормлении детей		1
8	Соблюдение сохранности посуды, оборудования и уборочного инвентаря, его своевременная маркировка		1
9	Увеличение объема работы во время профилактических и карантинных мероприятий	По факту, приказ о карантинных мероприятиях	1
10	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в коллективных мероприятиях, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ)		1
Итого по всем критериям			10 баллов

Критерии и (или) целевые показатели результативности (качества) выполняемых работ работниками МАДОУ Д/С 20 по должности - **уборщик служебных помещений:**

№	Критерии и (или) целевые показатели	Основание для	балл
---	-------------------------------------	---------------	------

	результативности (качества) выполняемых работ	зачета	
1	Обеспечение надлежащего санитарно-гигиенического состояния помещения ДОО (кабинеты, студии, рекреации и т.д)	Справки по итогам контроля. Заполнение карт самоанализа	1
2	Соблюдение сохранности оборудования и уборочного инвентаря, его своевременная маркировка и использование в соответствии с нормами СанПин		1
3	Качественное проведение генеральных уборок помещений ДОО		1
4	Участие в озеленении помещений ДОО		1
5	Качественное содержание входных зон помещений ДОО, отсутствие захламленности		1
6	Оперативность выполнения поручений заведующего, заместителя заведующего в соответствии должностной инструкцией		1
7	Участие в воспитательно- образовательном процессе (помощь на группах при переодевании детей)		1
8	Экономия энергоресурсов учреждения (своевременное отключение электроэнергии в пустых помещениях, недопущение утечек воды)		1
9	Увеличение объема работ при карантинных мероприятиях	По факту, приказ о карантинных мероприятиях	1
10	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в коллективных мероприятиях, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ)		1
Итого по всем критериям			10 баллов

Критерии и (или) целевые показатели результативности (качества) выполняемых работ работниками МАДОУ Д/С 20 по должности - **заместитель заведующего по АХЧ:**

№	Критерии и (или) целевые показатели результативности (качества) выполняемых работ	Основание для зачета	балл
1	Следит за состоянием участка, помещений, оборудования учреждения, принимает меры по своевременному их ремонту	Справки по итогам контроля. Заполнение карт самоанализа	1
2	Организация и контроль надлежащих условий хранения имущества, оборудования, продуктов питания в ДОО в соответствии с СанПин		1
3	Своевременная инвентаризация имущества учреждений и списание части пришедшей в негодность (качественное ведение отчетности)		1
4	Осуществление качественного контроля за работой учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДОО и прилегающей территории. Обеспечение соблюдения санитарного режима		1
5	Отсутствие замечаний по ведению документации согласно должностной инструкции		1

6	Профилактическая деятельность по обеспечению бесперебойной работы систем жизнеобеспечения закрепленных объектов ДОУ		1
7	Своевременность заключения и контроля заключенных хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения		1
8	Качественная организация и проведение месячников по уборке территории в определенный период		1
9	Осуществление учета коммунальных услуг, недопущение перерасхода и непрактичного использования. Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов (тепло, вода, электр., газ)		1
10	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в коллективных мероприятиях, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ)		1
Итого по всем критериям			10 баллов

Критерии и (или) целевые показатели результативности (качества) выполняемых работ работниками МАДОУ Д/С 20 по должности - **делопроизводитель:**

Критерии и (или) целевые показатели результативности (качества) выполняемых работ			
№	Критерии и (или) целевые показатели результативности (качества) выполняемых работ	Основание для зачета	балл
1	Качественное ведение документации в соответствии с номенклатурой дел учреждения	Справки по итогам контроля. Заполнение карт самоанализа	1
2	Своевременный учет входящей документации и контроль их исполнения		1
3	Оперативность выполнения заданий по подготовке деловых бумаг, документов, писем, переписке		1
4	Содержание офисной техники в рабочем состоянии (принятие мер по своевременной подаче заявок в случае некорректной работы)		1
5	Этика общения с участниками образовательного процесса (педагоги, сотрудники, родители)		1
6	Ведение электронных баз в соответствии с деятельностью учреждения		1
7	Ведение архива учреждения		1
8	Работа с социальными структурами		1
9	Отсутствие замечаний при формировании и ведении личных дел воспитанников, получателей части компенсации части родительской платы		1
10	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в коллективных мероприятиях, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ)		1
Итого по всем критериям			10 баллов

Критерии и (или) целевые показатели результативности (качества) выполняемых работ работниками МАДОУ Д/С 20 по должности - **медицинская сестра:**

№	Критерии и (или) целевые показатели результативности (качества) выполняемых работ	Основание для зачета	балл
1	Своевременное разведение достаточного количества диз.растворов в ДОУ	Справки по итогам контроля. Заполнение карт самоанализа	1
2	Качественное ведение документации в соответствии с номенклатурой по должности		1
3	Ведение электронных баз в соответствии с деятельностью		1
4	Содержание офисной техники в рабочем состоянии (принятие мер по своевременной подаче заявок в случае некорректной работы)		1
5	Увеличение объема работ при карантинных мероприятиях		1
6	Подготовка информации, лекционного материала санитарных бюллетеней, буклетов, брошюр и пр. для родителей и педагогов,		1
7	Участие в реализации воспитательно-образовательных задач ФОП ДО для воспитанников		1
8	Контроль организации питания воспитанников		1
9	Своевременное прохождение сотрудниками медицинских осмотров		1
10	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в коллективных мероприятиях, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ)		1
Итого по всем критериям			10 баллов

Критерии и (или) целевые показатели результативности (качества) выполняемых работ работниками МАДОУ Д/С 20 по должности - **машинист по стирке и ремонту спецодежды:**

№	Критерии и (или) целевые показатели результативности (качества) выполняемых работ	Основание для зачета	балл
1	Качественная подготовка белья и смена его строго по графику	Справки по итогам контроля. Заполнение карт самоанализа	1
2	Высокая степень сохранности мягкого инвентаря, его оперативный и качественный ремонт при необходимости		1
3	Обеспечение надлежащего санитарного состояния прачечной		1
4	Учет и сохранность материальных ценностей (в соответствии должности). Качественное ведение установленной документации		1
5	Участие в воспитательно-образовательном процессе (помощь на ясельных группах при переодевании детей)		1
6	Наличие маркировки белья и спецодежды		1
7	Увеличение объема работ при карантинных мероприятиях		1
8	Соблюдение сохранности оборудования и инвентаря, его своевременная маркировка, соблюдение		1

	поточности производственного процесса		
9	Экономия энергоресурсов учреждения (своевременное отключение электроэнергии в пустых помещениях, недопущение утечек воды)		1
10	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в коллективных мероприятиях, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ)		1
Итого по всем критериям			10 баллов

Критерии и (или) целевые показатели результативности (качества) выполняемых работ работниками МАДОУ Д/С 20 по должности - **рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений:**

№	Критерии и (или) целевые показатели результативности (качества) выполняемых работ	Основание для зачета	балл
1	Своевременный и качественный ремонт оборудования на участке	Справки по итогам контроля. Заполнение карт самоанализа	1
2	Своевременный и качественный ремонт мебели и оборудования в группах		1
3	Качественная профилактика и своевременное устранение сбоев в работе систем жизнедеятельности учреждения		1
4	Участие в обеспечении выполнения противопожарных мероприятий в ДОО		1
5	Сохранность вверенных инструментов, оборудования		1
6	Участие в ремонтных работах в помещениях		1
7	Выполнение разовых поручений, возникающих в процессе деятельности учреждения		1
8	Изготовление атрибутов и оборудования для воспитательно-образовательного процесса, театральной деятельности.		1
9	Экономия энергоресурсов учреждения (своевременное отключение электроэнергии в пустых помещениях, недопущение утечек воды)		1
10	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в коллективных мероприятиях, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ)		1
Итого по всем критериям			10 баллов

Критерии и (или) целевые показатели результативности (качества) выполняемых работ работниками МАДОУ Д/С 20 по должности – **дворник:**

№	Критерии и (или) целевые показатели результативности (качества) выполняемых работ	Основание для зачета	балл
1	Своевременная и качественная уборка территории	Справки по итогам контроля. Заполнение карт самоанализа	1
2	Обеспечение хороших подъездных путей к ДОО в определенный период		1
3	Оперативность выполнения разовых поручений, возникающих в процессе деятельности учреждения		1

4	Сохранность вверенных инструментов, оборудования, его маркировка		1
5	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ, возникающих в процессе деятельности ДОУ		1
6	Работы по озеленению территории ДОУ		1
7	Своевременная и качественная санитарная обработка контейнеров для ТКО, площадки для сбора ТКО. Организация раздельного сбора БО		1
8	Соблюдение санитарных норм при уборке территории ДОУ		1
9	Бережное отношение к энергоресурсам учреждения		1
10	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в коллективных мероприятиях, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ)		1
Итого по всем критериям			10 баллов

Критерии и (или) целевые показатели результативности (качества) выполняемых работ работниками МАДОУ Д/С 20 по должности – **кухонный рабочий**:

распоряжениями МАДИ от 20.05.2018 № 20 по должности «кухонный работник».			
№	Критерии и (или) целевые показатели результативности (качества) выполняемых работ	Основание для зачета	балл
1	Обеспечение санитарного состояния помещений и оборудования пищеблока, своевременная уборка и обработка	Справки по итогам контроля. Заполнение карт самоанализа	1
2	Соблюдение правил личной гигиены, соответствие одежды и внешнего вида санитарно-гигиеническим правилам и нормам		1
3	Соблюдение использования оборудования в соответствии с маркировкой		1
4	Участие в обеспечении своевременного, в соответствии с режимом ДОО, приготовление доброкачественной пищи		1
5	Соблюдение поточности обработки продуктов		1
6	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ		1
7	Бережное отношение и эксплуатация оборудования и инвентаря, своевременное информирование о его некорректной работе		1
8	Выполнение работ немеханизированного ручного труда		1
9	Экономия энергоресурсов учреждения (своевременное отключение электроэнергии в пустых помещениях, недопущение)		1
10	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в коллективных мероприятиях, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ)		1
Итого по всем критериям			10 баллов

Критерии и (или) целевые показатели результативности (качества) выполняемых работ работниками МАДОУ Д/С 20 по должности – **повар**:

№	Критерии и (или) целевые показатели результативности (качества) выполняемых работ	Основание для зачета	балл
1	Обеспечение своевременно, в соответствии с режимом ДОО, питанием. Приготовление доброкачественной пищи	Справки по итогам контроля. Заполнение карт самоанализа	1
2	Обеспечение правильного хранения и расходования продуктов на пищеблоке в соответствии с ТК или ТТК		1
3	Отпуск готовой пищи в соответствии с нормой закладываемых продуктов на одного ребенка		1
4	Обеспечение сохранности на пищеблоке технологического оборудования, посуды (наличие маркировки)		1
5	Отсутствие замечаний по работе с документацией согласно должностной инструкции		1
6	Наличие суточных проб		1
7	Содержание рабочего места, спец.дежды, внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии.		1
8	Выполнение работ немеханизированного ручного труда		1
9	Экономия энергоресурсов учреждения (своевременное отключение электроэнергии в пустых помещениях, недопущение)		1
10	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в коллективных мероприятиях, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ)		1
Итого по всем критериям			10 баллов

Критерии и (или) целевые показатели результативности (качества) выполняемых работ работниками МАДОУ Д/С 20 по должности – **специалист по закупкам**:

№	Критерии и (или) целевые показатели результативности (качества) выполняемых работ	Основание для зачета	балл
1	Своевременное и качественное проведение конкурентных способов определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей) и осуществление закупок у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя) по закупкам товаров, работ, услуг для нужд учреждения	Справки по итогам контроля. Заполнение карт самоанализа	1
2	Своевременное заключение договоров по закупкам малого объема и регистрация в функционале "Электронный магазин". Отсутствие обоснованных жалоб участников закупок на нарушение законодательства о закупках со стороны учреждения по вине работника		1
3	Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности, выданных в связи с нарушениями, допущенными в результате действий (бездействия) работника		1
4	Контроль и своевременное исполнение обязательств		1

	исполнения обязательств поставщиком (исполнителем, подрядчиком) (соблюдение сроков поставки и порядка приемки товаров (работ, услуг), соблюдение сроков возврата обеспечения исполнения контрактов, своевременное выставление претензий, начисление и удержание неустоек (штрафов, пеней), своевременное инициирование одностороннего отказа от исполнения контрактов (договоров) в одностороннем порядке, по соглашению сторон, расторжения в судебном порядке		
5	Контроль и своевременное исполнение обязательств по контрактам (договорам) заказчиком (соблюдение сроков оплаты по контрактам (договорам), соответствие поставленных товаров, выполненных работ, оказанных услуг условиям контракта (договоров)		1
6	Выполнение предписаний проверяющих органов, предоставления отчетности, запрашиваемой информации в установленный срок		1
7	Своевременное и в полном объеме размещение извещений, документаций, протоколов, план-графиков закупок, планов закупок, экспертиз, сведений об исполнении и изменении контрактов в единой информационной системе в соответствии с требованиями действующего законодательства о закупках		1
8	Обеспечение сохранности и достаточной степени конфиденциальности информации		1
9	Содержание офисной техники в рабочем состоянии (принятие мер по своевременной подаче заявок в случае некорректной работы)		1
10	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в коллективных мероприятиях, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ)		1
Итого по всем критериям			10 баллов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ Д/С 20

Премияльные выплаты
по итогам работы (за месяц, квартал, год);
(Основание п 4.1.7.)

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя МАДОУ Д/С 20 в

пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

№	наименование целевого показателя	До 100%
1	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	До 100%
2	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	До 100%
3	Проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МАДОУ Д/С 9	До 100%
4	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МАДОУ Д/С 9	До 100%
5	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	До 100%
6	Участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий	До 100%