

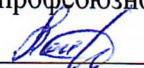
СОГЛАСОВАНО

Начальник Управления
образования



СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета

 Е.В. Подкорытова
«31» марта 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МДОБУ
«ЦРР - д.с. Оленёнок»



Положение

об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Оленёнок» г. Дальнегорска

1. Общие положения

1.1. **Настоящее Положение** об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Оленёнок» г. Дальнегорска **разработано на основе** Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Дальнегорского городского округа от 31.01.2025 г. № 103 - па (далее – примерное Положение) **и в соответствии** с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Законом Приморского края от 13.08.2013 № 243-КЗ «Об образовании в Приморском крае», Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023, протокол № 11 (далее - Рекомендации Российской трехсторонней комиссии), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС), приказом

Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказа Министерства образования Приморского края от 30.09.2024 № 23а-1137 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных министерству образования Приморского края», постановлением администрации Дальнегорского городского округа от 19.11.2024 №2138-па «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных учреждений Дальнегорского городского округа», постановлением администрации Дальнегорского городского округа от 19.11.2024 № 2139-па «О порядке и размерах оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров бюджетных, казенных, автономных учреждений Дальнегорского городского округа», письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.12.2017 № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях», содержащих методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций, и определяет общие требования к отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений (далее – работники образовательных учреждений), подведомственных Управлению образования администрации Дальнегорского городского округа (далее – образовательных учреждений), в целях установления заработной платы руководителям и работникам образовательных учреждений в зависимости от результатов их работы и сложности труда, а также для использования руководителями образовательных учреждений при разработке коллективных договоров, локальных нормативных актов об оплате труда работников образовательных учреждений Дальнегорского городского округа.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда руководителя, заместителя руководителя по финансово - экономической работе (далее заместитель руководителя по ФЭР) и работников образовательного учреждения.

1.3. Оплата труда руководителя и работников образовательного учреждения производится за счет средств, предусмотренных в бюджете Дальнегорского муниципального округа, а также за счет поступлений от приносящей доход деятельности, безвозмездных поступлений (если назначение таких поступлений позволяет их использование на эти цели).

2. Порядок и условия оплаты труда работников образовательного учреждения

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников.

2.1.1. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами

образовательного учреждения, принятыми согласно требованиям действующего трудового законодательства Российской Федерации, и настоящим Положением.

2.1.2. О предстоящих изменениях условий трудового договора, связанных с изменением системы оплаты труда в учреждении, работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения в порядке, установленном статьей 74 Трудового Кодекса.

2.1.3. Условия оплаты труда работников учреждения, в том числе установленные им оклад, ставка заработной платы, размеры компенсационных, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками образовательных учреждений.

2.1.4. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения включает в себя оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.5. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

г) перечня видов компенсационных выплат, утвержденного администрацией Дальнегорского муниципального округа (далее - перечень видов компенсационных выплат);

д) перечня видов стимулирующих выплат, утвержденного администрацией Дальнегорского муниципального округа (далее - перечень видов стимулирующих выплат);

е) примерного Положения;

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

з) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников).

2.1.6. Размеры окладов, (должностного оклада), ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются **не ниже минимальных размеров окладов**, предусмотренных в примерных положениях об оплате труда работников автономных и бюджетных учреждений, указанным в приложении №1 к настоящему Положению.

Оклад - минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленная ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц утверждаемая внутренним локальным нормативным актом учреждения, согласованным с Управлением образования администрации Дальнегорского муниципального округа.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.1.7. В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий, **доля окладов** (должностных окладов), ставок заработной платы **в структуре заработной платы** (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями) **должна составлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда**.

Не допускается снижение достигнутого за предыдущий период уровня оплаты труда работников учреждений.

Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.1.8. **Заработная плата работников учреждения состоит из:**

- **оклада**, ставки заработной платы;
- **компенсационных выплат**, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат;
- **стимулирующих выплат**, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат;

2.1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке внутреннего или внешнего совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

2.1.10. **Изменение окладов** (должностных окладов) работников учреждений **производится в связи с индексацией заработной платы**, в соответствии с

решением Думы Дальнегорского муниципального округа о бюджете Дальнегорского муниципального округа.

2.1.11. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в учреждениях определяется путем деления оклада, ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

2.2. Виды, порядок и условия установления компенсационных выплат.

2.2.1. Компенсационные выплаты работникам учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 2.2.2. – 2.2.5. настоящего Положения.

Компенсационные выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения. Начисление компенсационных выплат работникам учреждения производится за фактически отработанное время.

Компенсационные выплаты работникам учреждения устанавливаются в процентах к окладам, ставкам заработной платы.

2.2.2. Компенсационные выплаты работникам учреждения, **занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда** устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. **Минимальный размер** повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет **4 процента** тарифной ставки заработной платы (оклада, должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом руководители образовательных учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда.

2.2.3. **Компенсационные выплаты работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями**, устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

- **районный коэффициент - 30 процентов;**

- **процентная надбавка за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера**, начисляется на заработок (без учета районного коэффициента и вознаграждения за выслугу лет), в следующих размерах:

- 10 процентов заработка по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов заработка за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов заработка;

- молодежи (лицам в возрасте до 35 лет включительно), прожившей не менее одного года в районах Крайнего Севера и (или) местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размере 10% за каждые шесть месяцев работы. Общий размер выплачиваемых указанным работникам учреждения надбавок не может превышать пределов, предусмотренных действующим законодательством.

Процентная надбавка к заработной плате молодежи (лицам в возрасте до 35 лет включительно), начисляется в полном размере с первого дня работы, если они проработали в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее двух лет и шести месяцев.

2.2.4. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливается при **выполнении работ различной квалификации** в соответствии со ст. 150 ТК РФ, при **совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы**, в соответствии со ст. 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

2.2.5. **Компенсационные выплаты не образуют новые оклады** (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, пропорционально отработанному времени.

2.3. **Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат.**

2.3.1. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении **показателей и критериев оценки эффективности труда работников**, согласованных с Управлением образования, в пределах финансовых средств, утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.3.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются в процентах к окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

Размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением об оплате труда.

2.3.3. В целях поощрения работников учреждения за выполняемую работу и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) *выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (П.2.3.4 Таблица №1);*
- 2) *выплаты за наличие первой или высшей квалификационной категории (П.2.3.5);*
- 3) *выплаты молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность (П.2.3.6);*
- 4) *выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (Приложение № 2);*
- 5) *выплаты за качество выполняемых работ (Приложение №2);*
- 6) *вознаграждение по итогам работы за квартал, за год (Приложение №3).*

Стимулирующие выплаты, установленные в процентах к окладам, ставкам заработной платы, работникам, работающим или отработавшим неполное рабочее время (день, неделя), выплачиваются пропорционально отработанному времени.

2.3.4. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности, педагогическим работникам за работу в данных должностях, независимо от ведомственной подчиненности.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы согласно таблице № 1:

Таблица № 1

Стаж работы (выслуга лет) полных лет	Размер выплаты в %
<i>от 3-х до 5 лет</i>	<i>3</i>
<i>от 5 до 10 лет</i>	<i>дополнительно по 1% за каждый год</i>
5 лет	4
6 лет	5
7 лет	6
8 лет	7
9 лет	8
10 и более лет	10

Выплата начисляется по основной должности.

2.3.5. Выплаты за наличие первой или высшей квалификационной категории определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы в следующем размере:

- за 1 категорию – 10%;*
- за высшую категорию - 20%.*

2.3.6. **Выплаты молодым специалистам**, осуществляющим педагогическую деятельность, устанавливаются педагогическим работникам – молодым специалистам, имеющим стаж работы *менее трех лет*, определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы в *размере 7%*.

Молодым специалистом считается специалист трудоустроившийся в муниципальную образовательную организацию до достижения возраста 35 лет включительно *по основному месту работы* на штатную должность педагогического работника не менее одной ставки в течение трех лет со дня окончания обучения в профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, а в случае прохождения профессиональной переподготовки по направлению деятельности в образовательной организации - в течение трех лет со дня окончания соответствующей профессиональной переподготовки.

2.3.7. После начисления всем работникам стимулирующей выплаты *«за стаж непрерывной работы, выслугу лет»*, *«за наличие первой или высшей квалификационной категории»* и *«выплаты молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность»*, заместитель заведующего по ФЭР, в срок *до 25 числа текущего месяца*, дает руководителю *информацию о сумме экономии* фонда оплаты труда (*далее ФОТ*) за текущий отчетный период, к распределению стимулирующих выплат на основании *оценки* результатов деятельности работников учреждения: *«за интенсивность и высокие результаты работы»*, *«за качество выполняемых работ»*.

Оценка результатов деятельности работников учреждения для установления стимулирующих выплат *«за интенсивность и высокие результаты работы»*, *«за качество выполняемых работ»* *может* осуществляться *на основании контроля и (или) за фактически выполненные показатели и критерии эффективности труда (деятельности) работников (Приложение №2)*.

При установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за качество выполняемых работ не допускается установление выплат, в отношении которых не утверждены показатели эффективности деятельности работников (конкретные измеримые параметры).

Педагогическим работникам, *кроме старшего воспитателя*, работающим или отработавшим не полное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат *«за интенсивность и высокие результаты работы»*, *«за качество выполняемых работ»* выплачиваются в абсолютных размерах, согласно набранных баллов (*Приложение №2 п.1.2 Таблица №1, №2*);

Остальным работникам, включая старшего воспитателя, стимулирующие выплаты *«за интенсивность и высокие результаты работы»*, *«за качество выполняемых работ»*, *установлены в процентах к окладам*, ставкам заработной платы и выплачиваются пропорционально отработанному времени. (*Приложение №2 п.1.3*).

2.3.8. Работникам учреждения *по итогам работы за квартал, за год может* предоставляться вознаграждение. *Размер вознаграждения определяется на основе выполнения работниками учреждения показателей эффективности (Приложение №3).* Сумма средств, направляемых на выплату вознаграждения «по итогам работы за квартал, за год» выплачивается работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда, *при наличии экономии.* Решения о выплате вознаграждения «по итогам работы за квартал, за год» работникам учреждения принимает руководитель учреждения.

В целях социальной защищенности работников образовательных учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения могут быть единовременно назначены премии:

- при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации – в размере 1 (одного) оклада;
- при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации в размере 1,5 (полутора) окладов;
- нагрудные знаки и знаки отличия 1,5 (полутора) окладов.

2.3.9. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику *размера стимулирующих выплат создается Комиссия. Состав Комиссии, ее полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.*

На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя учреждения *об установлении работникам стимулирующих выплат.*

2.3.11. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

3. Порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения и его заместителя по финансово экономической работе.

3.1 Размер оклада руководителя.

3.1.1. Размер оклада, руководителя образовательного учреждения, и его заместителя по ФЭР определяются в порядке, предусмотренном настоящим положением.

Оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему размеру окладов работников учреждения (за исключением окладов руководителя учреждения, его заместителя, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – средний оклад работников).

Кратность окладов руководителя учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности учреждений. Не допускается установление различных размеров кратности окладов руководителей учреждений с равной сложностью труда.

3.1.2. Размер оклада руководителя рассчитываются по формуле:

$$POрук = K \times Op,$$

где:

$POрук$ - размер оклада руководителя учреждения;

K - коэффициент кратности оклада руководителя учреждения к среднему окладу работников;

Op - средний оклад работников согласно штатному расписанию на текущий год с учетом штатной численности учреждения.

Размер оклада руководителя учреждения подлежит округлению до целого рубля.

Средний оклад работников согласно штатному расписанию на текущий год с учетом штатной численности учреждения рассчитывается по формуле:

$$Op = \text{SUM}(\text{Опкг} \times \text{Ст}) / \text{Чшт},$$

где:

$\text{SUM}(\text{Опкг} \times \text{Ст})$ - сумма окладов работников, согласно штатному расписанию с учетом штатной численности учреждения;

Опкг – оклад по ПКГ по должности, утвержденной штатным расписанием;

Ст – ставка по должности, утвержденной штатным расписанием за исключением руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

Чшт – штатная численность, утвержденная по штатному расписанию за исключением руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

3.1.3. Размер оклада и кратность оклада руководителя образовательного учреждения устанавливается один раз в год приказом Управления образования администрации Дальнегогорского муниципального округа, на начало нового финансового года.

3.1.4. Коэффициент кратности окладов руководителей образовательных учреждений к среднему размеру окладов работников устанавливается в размере от 1 до 4 (включительно).

Критерии кратности оклада руководителя образовательного учреждения разрабатываются и утверждаются Управлением образования администрации Дальнегогорского муниципального округа.

3.1.5. При формировании локальных нормативных правовых актов руководителю образовательного учреждения рекомендуется учитывать Рекомендации Российской трехсторонней комиссии с тем, чтобы на установление размеров окладов руководителя учреждения и его заместителя по ФЭР (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, а также в учреждениях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям) направлялось не менее 70

процентов фонда оплаты труда руководителя учреждения и его заместителя по ФЭР.

3.1.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя и его заместителя по ФЭР) устанавливается в кратности не более 4 включительно.

3.2. Размер оклада заместителя руководителя по ФЭР

3.2.1. Приказом руководителя образовательного учреждения устанавливается размер должностного оклада:

заместителю руководителя по ФЭР-ниже оклада руководителя учреждения на 25%, от установленного руководителю должностного оклада;

3.3. Перерасчет окладов руководителя учреждения и его заместителя по ФЭР

3.3.1. Перерасчет окладов руководителя учреждения и его заместителя по ФЭР производится Управлением образования администрации Дальнегогорского муниципального округа ежегодно на начало финансового года и в течение года пересмотру не подлежат. Исключение составляет индексация окладов в соответствии с решением Думы Дальнегогорского муниципального округа.

При принятии Думой Дальнегогорского муниципального округа решения об индексации, оклады руководителя и его заместителя по ФЭР индексируются.

3.3.2. В случае реорганизации образовательного учреждения в форме слияния или создания структурного подразделения в образовательном учреждении установление должностного оклада руководителю, предусмотренных пунктом 3.1.1 настоящего Положения, производится Управлением образования администрации Дальнегогорского муниципального округа со дня государственной регистрации реорганизации образовательного учреждения в форме слияния или с даты образования структурного подразделения.

3.4. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителя по ФЭР.

3.4.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителя по ФЭР состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры компенсационных выплат и условия установления стимулирующих выплат заместителю руководителя по ФЭР, порядок их установления определяются руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением.

3.4.2. Доля окладов (должностных окладов) в структуре заработной платы руководителя учреждения и его заместителя по ФЭР (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в учреждениях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям), должна составлять не менее 70 процентов.

3.4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения и его заместителя по ФЭР в соответствии с пунктом 2.2 настоящего Положения. Конкретный размер компенсационных выплат руководителю учреждения и его заместителю по ФЭР, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

3.4.4. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 5) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 9) вознаграждение по итогам работы за квартал, за год;

Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения и условия их установления указываются в трудовом договоре с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя, утверждаемых Управлением образования администрации Дальнегогорского муниципального округа.

Показатели и условия стимулирования труда руководителя образовательного учреждения, определяются на основании показателей эффективности деятельности образовательного учреждения. Оценка работы руководителя образовательного учреждения осуществляется ежемесячно комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя образовательного учреждения, создаваемая Управлением образования администрации Дальнегогорского муниципального округа.

Руководителю образовательного учреждения по итогам работы за квартал, за год может предоставляться вознаграждение. Вознаграждение по итогам работы за квартал, за год выплачивается *при наличии экономии фонда оплаты труда*.

Решение о выплате премии по итогам работы за квартал, за год руководителю образовательного учреждения принимает Глава Дальнегогорского муниципального округа на основании ходатайства Управления образования администрации Дальнегогорского муниципального округа.

3.4.5. На выплаты, предусмотренные пунктом 3.4.4 начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера.

3.4.6. Заместителю руководителя по ФЭР осуществляются выплаты стимулирующего характера в соответствии с пунктом 2.3 настоящего Положения.

Заместителю руководителя по ФЭР решение о выплате стимулирующего характера принимает руководитель образовательного учреждения.

3.4.7. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также *иная его работа по совместительству может иметь место только по согласованию с начальником Управления образования администрации Дальнегогорского муниципального округа*. Руководитель образовательного учреждения в период выполнения своей основной работы имеет

право *на условиях совмещения должностей выполнять педагогическую работу*. Работа на условиях совмещения должностей оформляется дополнительным соглашением к основному трудовому договору и согласовывается с начальником Управления образования администрации Дальнегорского муниципального округа.

3.5. Материальная помощь.

3.5.1 Работникам образовательного учреждения, руководителю, заместителю руководителя по ФЭР может выплачиваться материальная помощь.

Выплаты материальной помощи осуществляются в пределах фонда оплаты труда (при наличии экономии), а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда, в следующих случаях и размерах:

в связи с юбилейными датами (50, и каждые 5 лет) не более 4000 (четыре тысячи) рублей включительно;

- вступления работника в брак (если брак регистрируется впервые) не более 4000 (четыре тысячи) рублей включительно;

- рождения у работника ребенка либо усыновления им ребенка не более 4000 (четыре тысячи) рублей включительно;

- смерти близкого родственника работника (супруга, супруги, отца, матери, дочери, сына) не более 5000 (пять тысяч) рублей включительно;

- смерти самого работника не более 10 000 (десять тысяч) рублей включительно;

- наступление непредвиденных событий (несчастный случай, стихийное бедствие, пожар, кража и др.), влекущих за собой необходимость значительных затрат денежных средств не более 10 000 (десять тысяч) рублей включительно.

Основанием для выплаты материальной помощи является представление подтверждающих документов (копии акта (заключения) жилищно-коммунальной управляющей компании, копии акта (заключения) о затоплении от собственника помещения, копии справки об аварии коммунальных сетей, копии акта (заключения) противопожарной службы, копии свидетельства о браке, копии свидетельства о рождении (усыновлении) ребёнка, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, и иных документов).

В связи со смертью самого работника, оказание материальной помощи производится по приказу руководителя учреждения на основании письменного заявления члена семьи работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю образовательного учреждения принимает Управление образования администрации Дальнегорского муниципального округа на основании письменного заявления руководителя образовательного учреждения и подтверждающих документов. Решение оформляется распоряжением администрации Дальнегорского муниципального округа.

В связи со смертью заместителя руководителя по ФЭР оказание материальной помощи производится по приказу руководителя образовательного

учреждения на основании письменного заявления члена семьи работника и подтверждающих документов.

В связи со смертью руководителя образовательного учреждения, оказание материальной помощи производится по распоряжению начальника Управления образования администрации Дальнегогорского муниципального округа на основании письменного заявления члена семьи руководителя образовательного учреждения.

Порядок и условия оказания материальной помощи устанавливаются в образовательном учреждении и отражаются в положении об оплате труда образовательного учреждения.

4. Порядок формирования фонд оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда работников учреждения.

4.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема плановых назначений субсидий бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

4.2. Штатное расписание учреждения.

4.2.1. Штатное расписание учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.2.2. Штатное расписание утверждается руководителем по согласованию с начальником Управления образования администрации Дальнегогорского муниципального округа и предусматривает все должности работников образовательного учреждения, в том числе руководителей, педагогических работников, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

4.2.3. Штатное расписание, штатная расстановка заполняется в соответствии с Методикой заполнения штатной расстановки, штатного расписания в бюджетных образовательных учреждениях, подведомственных Управлению образования администрации Дальнегогорского муниципального округа, утвержденной распоряжением Управления образования администрации Дальнегогорского муниципального округа.

4.3. Другие вопросы оплаты труда.

4.3.1. За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником учреждения, с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, рекомендуется производить оплату из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически отработанному времени.

4.3.2. Продолжительность рабочего времени работникам образовательного учреждения устанавливается:

- за 36 часов в неделю — женщинам, работающим в образовательных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;

- за 40 часов в неделю – мужчинам.

4.3.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.3.4. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности;

- педагогам-психологам.

4.3.5. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-дефектологам;

- учителям-логопедам.

Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается

- музыкальным руководителям;

Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- инструкторам по физической культуре.

Норма часов педагогической работы **36 часов в неделю** за ставку заработной платы устанавливается **воспитателям**, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным (основным и адаптированным) программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми.

4.3.6. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпункте 4.3.6 настоящего пункта, принимается норма часов преподавательской работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной работы).

4.3.7. Норма часов учебной работы за 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- педагогам дополнительного образования;

- учителям иностранного языка дошкольных образовательных учреждений.

4.3.8. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательных учреждениях применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

4.3.9. Согласно пункту 4.1 раздела IV и пункту 5.1 раздела V приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая

2016 № 536 периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются рабочим временем педагогических работников и иных работников образовательных учреждений.

4.3.10. В период каникул для обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по указанным выше основаниям педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных разделом IV приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. № 536, установленных для режима рабочего времени работников в каникулярное время. За периоды каникул для обучающихся, а также за периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации за педагогическими работниками и иными работниками сохраняется заработная плата, установленная им до начала указанных периодов.

5. Заключительные положения

5.1. Образовательное учреждение принимает настоящее Положение об оплате труда работников учреждения, руководствуясь Примерным положением, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

5.2. Руководитель образовательного учреждения:

5.2.1. Проверяет документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов, ставок заработной платы работников, выполняющих педагогическую работу.

5.2.2. *Ежегодно составляют и утверждают штатное расписание, штатную расстановку работников.* При изменении окладов работников, фонда оплаты труда учреждения в течение года, своевременно вносят изменения в штатное расписание. *При приеме на работу работников, вносят изменения в штатную расстановку работников.*

5.2.3. Несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения,

5.2.4. Несут ответственность сроков выплаты заработной платы.

5.2.5. Руководитель образовательного учреждения размещает в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Дальнегорского городского округа или на официальных сайтах учреждения информацию о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя и его заместителя по ФЭР, с учетом требований, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, в соответствии с постановлением администрации Дальнегорского городского округа от 11.01.2017 № 11-па «О порядке размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Дальнегорского городского округа».

Приложение №1
к Примерному положению об
оплате труда работников
муниципальных бюджетных
учреждений, подведомственных
Управлению образования
администрации Дальнегоморского
городского округа

**Перечень должностей работников образовательных учреждений по
квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп**

Перечень должностей, согласно профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»

Квалификационный уровень	Наименование	Оклад по ПКГ
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня		
1	Дворник, гардеробщик, рабочий по стирке белья, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, кухонный рабочий, вахтер, уборщик служебных помещений, грузчик, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию зданий (1-3р)	16 424
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня		
1	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий (4-5р), повар (4-5 р)	17 080

Перечень должностей, согласно профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

Квалификационный уровень	Наименование профессии	Оклад по ПКГ
Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1	Заведующий хозяйством	17 475

Перечень должностей, согласно профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Квалификационный уровень	Наименование	Оклад по ПКГ
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1	Секретарь учебной части	17 343
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1	Младший воспитатель	17 738
Должности педагогических работников		
1	Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	20 760
3	Воспитатель, педагог - психолог	21 285
4	Учитель-логопед (логопед), старший воспитатель	22 074

Приложение № 2
к Положению об отраслевой
системе оплаты труда работников
муниципального дошкольного
образовательного бюджетного
учреждения «Центр развития
ребенка – детский сад «Олененок»
г. Дальнегорска

1. Порядок и условия установления стимулирующих выплат «за интенсивность и высокие результаты работы» и «за качество выполняемых работ».

1.1 При экономии фонда оплаты труда текущего месяца (далее ФОТ 1/12) или в пределах финансовых средств, утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, **по решению руководителя, могут быть рассмотрены критерии эффективности труда профессиональной деятельности работников.**

Оценка результатов деятельности работников учреждения для установления стимулирующих выплат «за интенсивность и высокие результаты работы», «за качество выполняемых работ» **может осуществляться на основании** внешней оценки (контроля), внутреннего контроля и (или) за фактически выполненные показатели и критерии эффективности труда (деятельности) работников.

Решение, принятое комиссией, по результатам оценки деятельности работников учреждения, оформляется протоколом. На основании протокола руководитель издает приказы об индивидуально рассчитанной сумме выплат стимулирующего характера «за интенсивность и высокие результаты работы» и «за качество выполняемых работ» для конкретного работника.

1.2 Оценка эффективности труда профессиональной деятельности педагогических работников, кроме старшего воспитателя, осуществляется в баллах. Данным работникам, работающим или отработавшим неполное рабочее время (день, неделя) стимулирующие выплаты по результатам оценки их деятельности, выплачиваются в абсолютных размерах согласно набранных баллов.

Критерии эффективности профессиональной деятельности педагогических работников, рассматриваются при наличии экономии части фонда оплаты труда, запланированной на текущий месяц, для заработной платы педагогических работников, **работающих по основной должности в данном учреждении** (далее ФОТ дорожной карты).

По решению руководителя ФОТ дорожной карты может быть изменен в пределах общей экономии соответствующего фонда оплаты труда (субвенции).

Педагогические работники учреждения, *не позднее 25 числа текущего месяца*, предоставляют в комиссию материалы и показатели с перечнем **фактически выполненных** критериев эффективности труда профессиональной деятельности, за 3 недели текущего месяца и 1 неделю предыдущего месяца работы.

На основании оценки результатов деятельности педагогических работников учреждения, комиссия принимает решение о количестве индивидуально набранных баллов, а по старшему воспитателю процентов. Принятое решение оформляется протоколом.

На основании протокола комиссии и информации о сумме ФОТ дорожной карты производится расчет суммы для начисления стимулирующих выплат по бальной системе «за **интенсивность и высокие результаты работы**» и «за **качество выполняемых работ**» для конкретного педагогического работника.

Расчет суммы для начисления стимулирующих выплат по бальной системе, для педагогического работника: сумма ФОТ дорожной карты делится на общее количество баллов, набранное педагогическими работниками, *работающими по основной должности в данном учреждении*. Полученная стоимость одного бала умножается на личный результат конкретного педагогического работника (в баллах) и подлежит **округлению до целого числа** в пределах ФОТ.

Руководитель издает приказ об индивидуально рассчитанной сумме выплат стимулирующего характера «за интенсивность и высокие результаты работы» и «за качество выполняемых работ» для конкретного педагогического работника.

Карта критериев оценки эффективности труда профессиональной деятельности педагога

Таблица №1

За интенсивность и высокие результаты работы

№	Наименование критерия	Баллы (максимально возможные)	Наименование мероприятия	Баллы комиссии
1	Разработка и внедрение в образовательный процесс проектов , авторских программ , методических разработок, рекомендаций, адаптированных образовательных программ (за каждую разработку) .	5		
2	Реализация программы дополнительного образования (при наличии плана работы, собираемости платы и регулярного посещения занятий детьми не менее 75 %). <i>За каждую группу детей.</i>	10		
3	Продуктивное участие в реализации методической работы в ДОУ : участие в конкурсах, выступление на педагогическом совете, семинаре-	5		

	практикуме, педчасе, проведение консультаций, мастер-классов, оформление методического стенда. За каждое мероприятие.			
4	Публикации опыта работы по результатам деятельности с воспитанниками и родителями, собственных методических разработок, статей в: - профессиональных педагогических изданиях; - электронных СМИ, образовательных порталах, сайтах в сети интернет. За каждый опыт работы.	10 5		
5	Публикации в госпабликах (до 4х публикаций в месяц) За каждую публикацию.	2		
6	Подготовка, помощь в проведении, досуговых мероприятий (праздников, утренников, развлечений); Разработка сценария; Ведущая роль. За каждое мероприятие.	3 7 7		
7	Практическое участие в реализации годового плана работы учреждения по подготовке и организации детских общесадовских мероприятий, а так-же мероприятий проводимых вне рабочего графика педагога. За каждое мероприятие.	10		
8	Выполнение функций администратора (корреспондента) официального сайта ДООУ и госпаблик, (надлежащее оформление и размещение информации) Работа с Порталом 25 ПФДО	10 10		
9	Своевременное тематическое оформление: - информационных стендов (для работников и родителей) в холлах, - групповых помещений (оформление среды группы в соответствии с тематическим планированием), - музыкального и спортивного зала к проведению культурно-досуговых и открытых мероприятий. За каждое тематическое	2 2 2		

	оформление.			
10	Пополнение развивающей среды для создания комфортных условий пребывания воспитанников в возрастных группах, изготовление, обновление наглядного и раздаточного материалов, методических пособий: • образовательная среда; • здоровье сберегающая среда	5 5		
11	Интенсивность и напряженность работы: • с детьми до 3х лет; • работа с детьми в разновозрастной группе; • работа с детьми ОВЗ и инвалидами • работа с детьми с РАС (при условии реализации адаптированной программы, регулярного посещения занятий детьми не менее 75 %) За каждого воспитанника. • работа одного педагога на группе (индивидуальное оформление документации, рабочих программ, планов). • работа в режиме дежурной группы	10 5 5 10 10 3		
12	Помощь в организации открытых мероприятий учреждения, монтаж общественных медиаматериалов для конкурсов и событий, изготовление атрибутов и костюмов, за выполнение особых, особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения. За каждое мероприятие и (или) поручение.	10		
13	Проведение открытых мероприятий с приглашением СМИ.	20		
14	Предоставление информационно – методических материалов в УМЦ для конференций, оформления	5		

	тематического стенда и иных методических событий.			
15	Наставничество и стажировка специалистов (по договору с колледжем и др.).	3		
16	Активное участие в работе профсоюзной организации (оформление грамот, участие в конкурсах по ОТ, проверках и т.д.).	7		
17	Участие сотрудников ДООУ в общественной жизни города (акции, парады, спартакиады, концерты): - Активное (очное) - Дистанционное	7 3		
18	Посещение МУМО, конференций, открытых конкурсов (сопровождение детей), открытых занятий, мероприятий в рамках гостевого обмена (самообразование педагога) За каждое посещение.	3		
19	Участие в работе методических объединений педагогов, творческих групп, экспертных групп, работа в составе аттестационной комиссии, ППК, в составе жюри конкурсов. За каждое мероприятие.	7		
20	Взаимодействие с социумом в рамках реализации образовательной программы, проектов: школа (юнармейцы и т.д.), ДОСААФ, ОГИБДД, ДК «Химик», пожарная часть (планирование, экскурсии, совместные проекты, мероприятия) (за каждый реализуемый социальный проект).	5		

Таблица №2**За качество выполняемых работ**

№	Наименование критерия	Баллы (максимально возможные)	Наименование мероприятия	Баллы комиссии
1	Результат участия воспитанников в мероприятиях и конкурсах:			

	• ДОУ (1, 2, 3 места); • городских; • краевых; • всероссийских. За каждый конкурс и за каждого ребенка занявшего призовое место (1, 2, 3 места).	5 5 4 1		
2	Результат участия педагога в: - очных профессиональных конкурсах, имеющих официальный статус (диплом, грамота, благодарность, сертификат, иное): • ДОУ (1,2,3 места) • муниципальных, городских; • краевых, региональных; - дистанционных профессиональных конкурсах, имеющих официальный статус (диплом, грамота, благодарность, сертификат): • муниципальных, городских; • краевых, региональных, всероссийских, международных. За каждый конкурс.	10 20 30 10 15		
3	Освоение программы повышения квалификации, профпереподготовки (сертификат, удостоверение, диплом) в: - в дистанционном формате, в заочной форме, на территории ДГО (очно); - в очной форме (с выездом за пределы ДГО)	5 20		
4	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта: - выступления на муниципальных конференциях, форумах, семинарах, МУМО; - открытый показ деятельности с детьми: • уровень ДОУ • муниципальный уровень	10 10 20		
5	Взаимодействие с семьями воспитанников: работа с родителями детей от 5 лет по получению сертификата			

	дополнительного образования (за каждый сертификат);	1		
	привлечение родителей к практическому участию в образовательных мероприятиях, в городских и иных акциях, конкурсах, праздниках и досугах (за каждое мероприятие);	2		
	проведение родительских собраний в нетрадиционных формах (семинары, круглые столы, тренинги, вне стен учреждения);	5		
	отсутствие задолженности по родительской плате (допускается отклонение не более 10%);	10		
	участие родителей в субботниках, благоустройстве территории, ремонте группы, оборудования, участков, помещений учреждения.	10		
6	Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно- просветительских, обучающих мероприятий, научной, научно- методической и издательской работе.	20		

Педагогический работник заполняет только столбец «наименование мероприятия», балы согласовывают и проставляют члены комиссии, по решению комиссии мероприятия могут быть не учтены в связи с ненадлежащим качеством исполнения.

1.3 Оценка эффективности труда заместителя заведующего по ФЭР, старшего воспитателя, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала осуществляется в процентах к окладу. Данным работникам, работающим или отработавшим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени в процентах к окладам, ставкам заработной платы.

Критерии эффективности труда профессиональной деятельности, могут рассматриваться при наличии экономии фонда оплаты труда, запланированной на текущий месяц (ФОТ 1/12), для заработной платы работников.

**Карта критериев оценки эффективности
труда профессиональной деятельности
заместителя заведующего по ФЭР**

№	Критерии материального стимулирования	Максимальное
---	---------------------------------------	--------------

	Интенсивность и высокие результаты работы	количество %
1	Разработка и участие в разработке регламентирующих документов, связанных с уставной деятельностью учреждения (учетная политика, программа развития и др.)	20
2	Выполнение поручений от администрации ДООУ (подготовка различных материалов для обобщения и анализа информации, практическое участие, помощь в проведении контрольных мероприятий, расчетов стоимости работ, работа в составе комиссий и др.).	10
3	Разъяснительная работа среди сотрудников по вопросам заработной платы.	10
4	Разъяснительная работа с родителями воспитанников по вопросам родительской платы.	10
	ИТОГО:	50

№	Критерии материального стимулирования	Максимальное количество %
	Качество выполняемых работ	
1	Оказание методической помощи заведующему хозяйством по вопросам отчетности, списания и анализа хозяйственной деятельности.	10
2	Сохранность оборудования, приборов, материалов, инвентаря (по результатам внутреннего контроля ДООУ).	5
3	За качественное оформление контрактов, закупок, авансовых отчетов, согласно действующего законодательства.	5
4	За эффективное формирование финансовой и экономической политики:	
	• соблюдение договорной дисциплины при исполнении муниципальных контрактов;	8
	• своевременное и полное освоение средств плана ФХД;	8
	• обеспечение своевременного и точного отражения на счетах бухгалтерского учета хозяйственных операций, движения активов, формирование доходов и расходов, выполнение обязательств.	8
	ИТОГО:	44

Заместителю заведующего по финансово-экономической работе выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с настоящим положением, решение о выплате стимулирующего характера принимает руководитель образовательного учреждения.

**Карта критериев оценки эффективности
труда профессиональной деятельности
старшего воспитателя**

№	Критерии материального стимулирования	Максимальное количество %
	Интенсивность и высокие результаты работы	
1	Разработка и участие в разработке регламентирующих документов, связанных с уставной деятельностью учреждения (ООП, программа развития, проектов, авторских программ, методических разработок, рекомендаций, адаптированных образовательных программ и др.) (за каждую программу, разработку)	50
2	Выполнение поручений от администрации ДООУ (подготовка, обработка различных материалов для обобщения и анализа информации, практическое участие, помощь в проведении контрольных мероприятий)	20
3	Работа с Порталом 25 ПФДО	20

4	Выполнение функций администратора (корреспондента) официального сайта ДОУ и госаблик, (надлежащее оформление и размещение информации)	20
5	Своевременное тематическое оформление информационных стендов (для работников и родителей) в холлах	10
6	Посещение МУМО, конференций, открытых занятий, мероприятий в рамках гостевого обмена	5
7	Результативное практическое участие в работе методических объединений педагогов, творческих групп, экспертных групп, работа в составе аттестационной комиссии, ППК, в составе жюри конкурсов	10
ИТОГО:		135

№	Критерии материального стимулирования	Максимальное количество %
	Качество выполняемых работ	
1	Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий (семинары, круглые столы, тренинги и др.) для родителей и педагогов	10
2	Качественная подготовка материалов и обобщение опыта работы воспитателей для выступлений, участия в конкурсах конференциях, форумах, семинарах, МУМО, открытых показов деятельности с детьми и др.	10
3	Качественная подготовка, разработка сценариев, помощь в <i>проведении, досуговых мероприятий</i> (праздников, утренников, развлечений, тематических недель)	10
4	Качественная помощь в подготовке воспитанников к конкурсам	10
ИТОГО:		40

**Карта критериев оценки эффективности
труда профессиональной деятельности
заведующего хозяйством**

№	Критерии материального стимулирования	Максимальное количество %
	Интенсивность и высокие результаты работы	
1	За работу с официальными сайтами.	10
3	Участие в дополнительных мероприятиях: • участие в городских акциях и конкурсах; • организация деятельности учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в оформлении помещений ДОУ.	5 10
4	Выполнение поручений от администрации ДОУ.	10
5	Своевременное предоставление по запросам отчетности.	10
ИТОГО:		45

№	Критерии материального стимулирования	Максимальное количество %
	Качество выполняемых работ	
1	Своевременная и качественная подготовка учреждения к отопительному сезону, высокое качество подготовки помещений учреждения к новому учебному году.	10
2	Организация, планирование и контроль работы по ОТ.	20

3	Снижение объема потребляемых коммунальных услуг за счет эффективности энергосберегающих мероприятий.	10
4	Сохранность оборудования, приборов, материалов, инвентаря (на основании внутреннего контроля ДОУ).	5
5	Образцовое содержание помещений (кабинетов).	35
ИТОГО:		80

**Карта критериев оценки эффективности
труда профессиональной деятельности
секретарь учебной части**

№	Критерии материального стимулирования	Максимальное количество %
	Интенсивность и высокие результаты работы	
1	Оказание методической помощи сотрудникам учреждения по вопросам отчетности и работы с официальными сайтами.	30
2	Участие в городских акциях и конкурсах.	10
3	За работу с онлайн отчетами и официальными сайтами.	10
4	Выполнение поручений от администрации ДОУ.	20
ИТОГО:		70

№	Критерии материального стимулирования	Максимальное количество %
	Качество выполняемых работ	
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), замечаний, предписаний по результатам проверок контролирующих и надзорных организаций.	8
2	Участие в общественных мероприятиях города, в спортивных мероприятиях, в общественной жизни коллектива ДОУ (праздники, юбилеи), в работе профсоюзной организации.	7
3	Своевременность ведения документации, архива, образцовое содержание делопроизводства.	8
4	Образцовое содержание помещения (кабинета).	7
ИТОГО:		30

**Карта критериев оценки эффективности
труда профессиональной деятельности
младшего воспитателя**

№	Критерии материального стимулирования	Максимальное количество %
	Интенсивность и высокие результаты работы	
1	Участие в подготовке, организации детских, общесадовских мероприятий. Проводимых <i>вне рабочего графика</i> .	20
2	Организация работы с воспитанниками ОВЗ в режимные моменты, взаимодействие с воспитателем по сохранению здоровья.	15
3	Участие в общих мероприятиях ДОУ (детских праздниках, конкурсах, развлечениях).	10
4	Выполнение поручений от администрации ДОУ.	20

	ИТОГО:	65
--	---------------	-----------

№	Критерии материального стимулирования	Максимальное количество %
	Качество выполняемых работ	
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), замечаний, предписаний по результатам проверок контролирующих и надзорных организаций.	5
2	Сохранность оборудования, приборов, материалов, инвентаря (на основании внутреннего контроля ДООУ).	5
3	Создание положительных условий пребывания детей, преобразование развивающей предметной среды в ДООУ, обновление интерьера.	10
	ИТОГО:	20

**Карта критериев оценки эффективности
труда профессиональной деятельности
повара**

№	Критерии материального стимулирования	Максимальное количество %
	Интенсивность и высокие результаты работы	
1	Погрузочно-разгрузочные работы.	10
2	Приготовление дополнительных блюд для аллергодерматозных детей.	10
3	Участие в дополнительных мероприятиях: организация дегустации блюд для родителей, оформление приготовленных блюд.	15
4	Внесение предложений по составлению меню.	10
5	Выполнение поручений от администрации ДООУ.	10
	ИТОГО:	55

№	Критерии материального стимулирования	Максимальное количество %
	Качество выполняемых работ	
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), замечаний, предписаний по результатам проверок контролирующих и надзорных организаций.	20
2	Сохранность оборудования, приборов, материалов, инвентаря (на основании внутреннего контроля ДООУ).	10
	ИТОГО:	30

**Карта критериев оценки эффективности
труда профессиональной деятельности
кухонного рабочего**

№	Критерии материального стимулирования	Максимальное количество %
	Интенсивность и высокие результаты работы	
1	Погрузочно-разгрузочные работы.	25
2	Выполнение поручений от администрации ДООУ.	10
	ИТОГО:	35

№	Критерии материального стимулирования	Максимальное количество %
	Качество выполняемых работ	
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), замечаний, предписаний по результатам проверок контролирующих и надзорных организаций.	20
2	Сохранность оборудования, приборов, материалов, инвентаря (на основании внутреннего контроля ДОУ).	5
	Образцовое содержание помещения	25
	ИТОГО:	50

**Карта критериев оценки эффективности
труда профессиональной деятельности
кладовщика**

№	Критерии материального стимулирования	Максимальное количество %
	Интенсивность и высокие результаты работы	
1	Внесение предложений по составлению меню.	20
2	Образцовое содержание склада (кабинета).	10
3	Выполнение поручений от администрации ДОУ.	10
4	Погрузочно-разгрузочные работы.	25
	ИТОГО:	65

№	Критерии материального стимулирования	Максимальное количество %
	Качество выполняемых работ	
1	Работа с поставщиками продуктов питания, отсутствие нарушений в приеме и документации.	10
2	Сохранность оборудования, приборов, материалов, инвентаря (на основании внутреннего контроля ДОУ).	5
3	Своевременность сдачи в бухгалтерию меню, качественное заполнение документации.	10
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), замечаний, предписаний контролирующих и надзорных организаций по результатам проверок.	20
	ИТОГО:	45

**Карта критериев оценки эффективности
труда профессиональной деятельности
рабочего по стирке белья и ремонту (спец.одежды) белья.**

№	Критерии материального стимулирования	Максимальное количество %
	Интенсивность и высокие результаты работы	
1	Экономное расходование моющих средств, коммунальных услуг.	10
2	Образцовое содержание помещений.	10
3	Выполнение поручений от администрации ДОУ.	10
4	Пошив и ремонт сценических костюмов, декораций	50

	ИТОГО:	80
--	---------------	-----------

№	Критерии материального стимулирования	Максимальное количество %
	Качество выполняемых работ	
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), замечаний, предписаний по результатам проверок контролирующих и надзорных организаций.	10
2	Сохранность оборудования, приборов, материалов, инвентаря (на основании внутреннего контроля ДОУ).	5
	ИТОГО:	15

**Карта критериев оценки эффективности
труда профессиональной деятельности
уборщик служебных помещений**

№	Критерии материального стимулирования	Максимальное количество %
	Интенсивность и высокие результаты работы	
1	Экономное расходование моющих средств, коммунальных услуг.	10
2	Выполнение поручений от администрации ДОУ.	50
	ИТОГО:	60

№	Критерии материального стимулирования	Максимальное количество %
	Качество выполняемых работ	
2	Сохранность оборудования, приборов, материалов, инвентаря (на основании внутреннего контроля ДОУ).	5
3	Образцовое содержание помещений учреждения, коридоров, лестниц, комнатных растений.	35
	ИТОГО:	40

**Карта критериев оценки эффективности
труда профессиональной деятельности
рабочего по комплексному обслуживанию здания**

№	Критерии материального стимулирования	Максимальное количество %
	Интенсивность и высокие результаты работы	
1	Погрузочно-разгрузочные работы.	25
2	Выполнение поручений от администрации ДОУ.	50
3	Оперативны и качественный ремонт оборудования.	20
	ИТОГО:	95

№	Критерии материального стимулирования	Максимальное количество %
	Качество выполняемых работ	
2	Сохранность оборудования, приборов, материалов, инвентаря (на основании внутреннего контроля ДОУ).	5
	ИТОГО:	5

**Карта критериев оценки эффективности
труда профессиональной деятельности
грузчика**

№	Критерии материального стимулирования	Максимальное количество %
	Интенсивность и высокие результаты работы	
1	Выполнение поручений от администрации ДОУ.	50
2	Благоустройство территории.	10
3	Выполнение строительных работ.	20
	ИТОГО:	80

№	Критерии материального стимулирования	Максимальное количество %
	Качество выполняемых работ	
1	Сохранность оборудования, приборов, материалов, инвентаря (на основании внутреннего контроля ДОУ).	5
	ИТОГО:	5

**Карта критериев оценки эффективности
труда профессиональной деятельности
дворника**

№	Критерии материального стимулирования	Максимальное количество %
	Интенсивность и высокие результаты работы	
1	Погрузочно-разгрузочные работы.	25
2	Выполнение поручений от администрации ДОУ.	50
	Благоустройство территории.	10
	Выполнение строительных работ.	20
	ИТОГО:	105

№	Критерии материального стимулирования	Максимальное количество %
	Качество выполняемых работ	
1	Сохранность оборудования, приборов, материалов, инвентаря (на основании внутреннего контроля ДОУ).	5
	ИТОГО:	5

к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Центр развития ребенка – детский сад «Олененок» г. Дальнегорска

1. Порядок и условия премирование работников

1.1 Выплата премии не гарантирована всем работникам учреждения, и не может быть уравнительной в силу своего значения, и назначается исключительно за показатели в работе. Выплата премии производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения, в соответствии *с показателями премирования работников (Таблица № 1)*. Сумма средств, направляемых на выплату вознаграждения «по итогам работы за квартал, за год» выплачивается работникам учреждения *при наличии экономии*. Решения о выплате вознаграждения «по итогам работы за квартал, за год» работникам учреждения принимает руководитель учреждения. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств, руководитель учреждения вправе не производить выплату премии, уменьшить, либо отменить ее выплату.

1.2 Размер премии определяется в абсолютном денежном выражении и устанавливается по итогам работы за квартал, за год. Премия не образует нового оклада.

1.3 *Премирование Работников производится на основании Приказа заведующего, в котором указываются размеры премии. Показатели премирования (показатели эффективности деятельности работников) по каждому работнику указываются в протоколе.*

1.4 Заведующий учреждения рассматривает предложения на премирование Работников, сформированные на основе анализа результатов их деятельности, по итогам комиссионного обсуждения, информации о проведенных мероприятиях, результатах проверок выполнения порученной работы, результатов смотров, конкурсов и т.д. принимается решение.

1.5 Премирование Работников учреждения осуществляется по решению руководителя с учетом мнения комиссии по стимулирующим выплатам, на основе настоящего Положения.

Решение руководителя о премировании Работников оформляется приказом.

**Показатели премирования работников
по итогам работы за квартал, календарный год.**

№	Показатели эффективности деятельности работников	Сумма, рублей
1	За выполнение особо важных и ответственных поручений	
1.1	за выполнение поручений администрации ДОУ, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	10 000
1.2	за досрочное и качественное выполнение дополнительной работы	10 000
1.3	за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса учреждения, устранение аварийных ситуаций	10 000
1.4	за качественное выполнение ремонтных работ при подготовке учреждения к новому учебному году	10 000
1.5	за работу в условиях аварийной ситуации	2000
1.6	за интенсивность и напряжённость работы в графике сменности, обеспечение жизнедеятельности и бесперебойной работы группы, ДОУ в ситуациях, связанных с производственной необходимостью.	4000
1.7	за участие в общественных мероприятиях города, в спортивных мероприятиях (спартакиады, субботники, выставки, конкурсы, акции и т.д.), в общественной жизни коллектива ДОУ (праздники, юбилеи)	2000
1.8	за активное участие: в субботниках, благоустройстве, озеленении территории детского сада, подготовке к новому учебному году рабочего места и прочих помещений ДОУ, косметический ремонт	7000
1.9	за участие работников учреждения в работе профсоюзной организации.	2000
2	За подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательного учреждения.	
2.1	за интенсивность и напряжённость работы при подготовке к проведению культурно - досуговых, праздничных и спортивных мероприятий.	4000
2.2	за инициативу и творческий подход по организации работы по обновлению и пополнению предметно-развивающей, пространственной среды, эстетическое оформление групп и помещений ДОУ.	3000
2.3	за повышение имиджа учреждения (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях,	5000

	конкурсах, показ мастер – классов и др.)	
2.4	За результативность участия воспитанников в творческих конкурсах различного уровня.	3000
2.5	за оформительскую работу помещений учреждения	3000
2.6	за соблюдение порядка документооборота, технологии обработки учётной информации	10 000
2.7	за успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности учреждения, качественную подготовку и своевременное представление отчётности	10 000
2.8	за своевременное размещение информации на официальных сайтах учреждения, отсутствие предписаний надзорных органов	20 000
2.9	за безупречное выполнение работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, локальными нормативными актами, а также распоряжениями заведующего МДОБУ	3000
2.10	за участие в разработке стратегических документов учреждения (образовательная программа, программа развития).	10 000
2.11	за разработку регламентирующих и инструктивно-методических документов, связанных с уставной деятельностью учреждения	10 000
2.12	за обеспечение полного объема и высокого уровня проведения запланированных мероприятий.	7 000
2.13	за внедрение современных информационных технологий в образовательные процессы.	10 000
2.14	за проведение рекламных компаний и акций с целью создания привлекательного имиджа детского сада, привлечения потенциальных клиентов и продвижения информационных продуктов и услуг детского сада.	9 000
2.15	за систематическую работу со средствами массовой информации (подготовка пресс-релизов, публикация статей в периодических изданиях, интервью, выступления на радио, телевидении).	8 000
2.16	за результативное участие (призовые места) работников в конкурсах от учреждения, городских, краевых и других имеющих официальный статус.	3 000
3	За достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива:	
3.1	работникам, имеющим грамоты и благодарности от учреждения.	2 000
3.2	работникам, имеющим грамоты и благодарности муниципального уровня.	3 000
3.3	работникам, имеющим грамоты и благодарности краевого уровня.	4 000

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 151325621799860972593249704829105498913750279373

Владелец Суркова Александра Владимировна

Действителен с 26.03.2025 по 26.03.2026