

2) номенклатуры должностей;

3) ЕКС или профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

5) профессиональных квалификационных групп;

6) перечня видов выплат компенсационного характера;

7) перечня видов выплат стимулирующего характера;

8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;

9) норм труда;

10) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

7. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

8. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников Учреждений производится:

1) при присвоении (истечении срока действия) квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (со дня истечения срока действия квалификационной категории);

2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук);

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

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11.Заведующий:

1) проверяет документы о стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо своей основной работы;

3) ежегодно составляет и утверждает штатное расписание, которое включает все должности работников Учреждения;

4) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

12. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в Учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Особенности регулирования работы по совместительству для педагогических работников помимо особенностей, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

14. Предоставление педагогической работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения, при условии, если педагогические работники, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

**Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников Учреждения**

15. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

4) премиальные выплаты в соответствии с перечнем видов выплат премиального характера, установленных в главе 7 настоящего Положения.

16. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

18. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

19. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

20. При суммированном учете работодатель организует рабочий процесс таким образом, чтобы норма рабочего времени была отработана работником за учетный период. Оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени: оклад (должностной оклад), ставка заработной платы делится на среднемесячное число нормативных часов за учетный период, а затем умножается на количество часов, отработанных работником в данном месяце.

21. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

22. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, установлены в приложениях № 1, 2 к настоящему Положению.

23. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами 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» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

24. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя соответствующего структурного подразделения без учета повышений, предусмотренных пунктом 29 настоящего Положения.

25. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к 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».

26. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении № 3 к настоящему Положению.

27. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

28. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложениях № 4 к настоящему Положению.

29. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников Детского сада, повышаются в следующих размерах:

1) имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов;

2) имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов;

3) окончившим профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования и получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз, трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, - на 20 процентов сроком на два года.

Данный коэффициент устанавливается педагогическому работнику не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

а) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

б) если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после увольнения в запас;

4) подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, – на 10 процентов.

Размеры должностных окладов руководителям структурных подразделений повышаются за соответствие занимаемой должности по итогам аттестации на 10 процентов

Указанные в настоящем пункте повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

30. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного, стимулирующего, премиального характера, предусмотренные главами 5,6,7 настоящего Положения.

**Глава 4. Условия оплаты труда заведующего, заместителей** **заведующего Учреждения**

31. Размер, порядок и условия оплаты труда заведующего, заместителей заведующего Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

32. Оплата труда заведующего Учреждения, его заместителей включает в себя:

1) должностной оклад;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

33. Размер должностного оклада заведующего Учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада заведующего Учреждений, утвержденной Управлением образования.

При установлении должностного оклада заведующего Учреждения предусматривается его повышение по результатам аттестации на период ее действия:

а) при соответствии занимаемой должности на 20 процентов;

б) имеющим высшую квалификационную категорию на 25 процентов;

в) имеющим I квалификационную категорию на 20 процентов.

Повышение оклада руководящим работникам по результатам аттестации не распространяется на педагогические должности, которые данные работники совмещают.

Порядок аттестации заведующего Учреждения устанавливается приказом начальника Управления образования. Аттестация заместителей заведующего Учреждения осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, разработанными в порядке, определяемом Управлением образования.

Аттестация заведующего и его заместителей проводится только на соответствие (несоответствие) занимаемой должности, без присвоения категорий.

Повышение окладов руководителей за наличие квалификационной категории, присвоенной в соответствии с подпунктами б) и в) настоящего пункта ранее по результатам аттестации, сохраняется в течение срока, на который была присвоена квалификационная категория, но не позднее 01.09.2018 г.

34. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего Учреждения его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждений (без учета заработной платы соответствующего заведующего , его заместителей) определяется муниципальным нормативным правовым актом Управления образования в размере, не превышающем размера, который установлен постановлением Администрации города Каменска-Уральского от 30.12.2016 № 1714 «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров отдельных муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий и других вопросах оплаты труда в муниципальных учреждениях, муниципальных унитарных предприятиях».

Определение размера среднемесячной заработной платы заведующего Учреждения его заместителей, осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

35. Должностные оклады заместителей руководителя, кроме заместителей руководителя по административно-хозяйственной части, устанавливаются работодателем на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада заведующего Учреждения, установленного в соответствии с частью первой пункта 33 настоящего Положения без учета его повышения, предусмотренного частью второй пункта 33 настоящего Положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей заведующего Учреждения устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения, принятым руководителем Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения.

Должностной оклад заместителей заведующего по административно-хозяйственной части устанавливается работодателем на 30 процентов ниже должностного оклада заведующего Учреждения, установленного в соответствии с частью первой пункта 33 настоящего Положения без учета его повышения, предусмотренного частью второй пункта 33 настоящего Положения.

36. Заведующему, заместителям заведующего при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для руководителей – Управлением образования;

для заместителей руководителя - локальным нормативным актом Учреждения, утвержденным заведующим Учреждения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения или иного представительного органа работников.

37. Стимулирование заведующего Учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения, осуществляется Управлением образования в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения, в соответствии с утвержденным Управлением образования муниципальным нормативным правовым актом.

38. Заместителям заведующего Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

**Глава 5. Компенсационные выплаты**

39. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

40. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

41. Для работников Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (8% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы);

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) «Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей) (калькулятор – 1100 руб., рабочий по комплексному обслуживанию здания 1000 руб., специалист по охране труда – 2000 руб.), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (дворник – 1000 руб.)»

4) выплаты, связанные с обеспечением минимального размера заработной платы, установленной в Свердловской области;

5) «Выплаты, председателю первичной профсоюзной организации -1500руб., уполномоченному по охране труда – 800 руб.».

42. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Поварам, за работу в тяжелых и вредных условиях труда – 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Заведующий Детского сада учреждения осуществляет меры по специальной оценке условий труда не реже одного раза в пять лет с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Если по итогам специальной оценке условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

43. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

44. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

45. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

46. 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.

47. При совмещении должностей заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

Работа, выполняемая работником сверх или ниже нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх или ниже одной нормы труда обязанностей, с учетом первой части настоящего пункта.

48. Работникам Учреждения (кроме заведующего Учреждения и его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

1) 60 процентов - за работу, характер которой связан с непосредственным контактом с воспитанниками, детьми, больными СПИДом, и ВИЧ-инфицированными;

49. Условия, размеры и порядок компенсационных выплат работникам устанавливаются заведующим Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

50. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах или в конкретных суммах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

**Глава 6. Выплаты стимулирующего характера**

51. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Детским садом на оплату труда работников.

52. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется ежемесячно.

53. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) единовременное премирование;

54. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

55. Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Конкретные показатели (критерии) оценки отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Решение о выплатах стимулирующего характера принимается заведующим Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Принятие решения о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется соответствующей комиссией, созданной заведующим, с участием представительного органа работников Учреждения, на основе разрабатываемых в Учреждении формализованных показателей и критериев эффективности работы.

56. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, а так же наполняемость групп, разработка и реализация проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения, повышающие авторитет и имидж Учреждения. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

57. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад и другие качественные показатели, определяемые коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами Учреждений.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором.

58. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный», - 2000,00 руб.;

2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», - 5000,00 рублей.

59. «К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в Учреждении.

Работникам, имеющим стаж работы (выслугу лет), установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

*-* от 5 до 10 лет – 50 руб.

- от 10 до 15 лет – 100 руб.

- от 15 до 20 лет – 200 руб.

 - от 20 и выше – 300 руб.

В стаж непрерывной работы, дающий право на получение выплат стимулирующего характера в Учреждении засчитываются периоды:

- фактически проработанное время в Учреждении;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе, время оплаченного простоя);

- время, когда работник проходил производственную практику на оплачиваемых должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- приглашенные работники из других Учреждений;

- работники, пришедшие в Учреждение по переводу из других Учреждений.

60. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается с учетом отработанного времени.

 61. В целях социальной защищенности работников Учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива при наличии финансовых средств на оплату труда по решению заведующего Детским садом может применяться единовременное премирование работников Учреждений:

 - при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации - 1000 руб.

 - при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – 700 руб.

 - при награждении Грамотами и Благодарственными письмами Управления образования- 500руб.

 - в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) – 500 руб.;

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным нормативным актом Учреждения, принятым заведующим Детского сада с учетом обеспечения финансовыми средствами по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения.

 62. Размер единовременной премии, выплачиваемой работнику Учреждения, определяется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения.

 63. Единовременная премия не выплачивается работникам Учреждения:

- не выполнившим показатели для установления премии в отчетный период;

- имеющим дисциплинарное взыскание;

- увольняемым из Учреждения по статье 71, пунктам 4 - 11 части первой статьи 81, пунктам 1 и 2 части первой статьи 336 и часть первой статьи 84 (если нарушение правил заключения трудового договора допущено по вине работника) Трудового кодекса Российской Федерации;

- увольняемым при неудовлетворительном результате испытания (в месяце увольнения);

- при отсутствии экономии денежных средств в фонде выплат стимулирующего характера.

**Показатели эффективности труда**

***педагогические работники***

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели  | Суммы (рубль) |
| ***1.      Интенсивность и высокие результаты работы*** |
| **1.1. За высокую посещаемость детей группы** |
| Группы раннего возраста: 69% и менее | 300 |
| 70%-74% | 350 |
| 75%-79% | 400 |
| 80%-84% | 450 |
| 85%-89% | 500 |
| Дошкольные группы: 74% и менее | 300 |
| 75%-79% | 350 |
| 80%-84% | 400 |
| 85%-89% | 450 |
| 90% и более | 500 |
| **1.2. За снижение заболеваемости (пропущенных дней 1 ребенком по болезни не более):** |
| Группы раннего возраста:1,5 и более | 300 |
| 1,4-1,1 | 350 |
| 1-0,8 | 400 |
| 0,7-0,4 | 450 |
| 0,3 и менее | 500 |
| Дошкольные группы: 1,4 и более | 300 |
| 1,3 -0,8 | 350 |
| 0,9 – 0,6 | 400 |
| 0,5 -0,3 | 450 |
| 0,2 и менее | 500 |
| 1.3. За разработку и реализацию творческих, педагогических, социальных проектов с детьми и родителями  | 250 |
| 1.4. За работу в творческой (экспертной) группе (комиссии) Детского сада:председателючлену комиссии | 300200 |
| 1.5. За наставничество:оказание помощи молодым специалистампроведение педагогической практики, со студентами (за одно мероприятие) | 500500250 |
| 1.6. За повышения профессиональных умений и навыков (участие в профсообществах, семинарах, стажерских площадках, открытых мероприятиях и т.п.) (за одно мероприятие)По детскому садуНа уровне городаОбластной уровень | 250500700 |
| 1.7. За выполнение важных и срочных работ, оперативность, интенсивность и качественный результат (за одно мероприятие) | 200 |
| 1.8. За организацию и проведение (участие) мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада (родительские собрания, конференции, благоустройство территории и помещений и т.п.) (за одно мероприятие) | 250 |
| ***2.      Качество выполняемых работ*** |
| 2.1. За качественную организацию воспитательно-образовательного процесса  | 250 |
| 2.2. За качественное ведение документации  | 250 |
| 2.3.  За творческий подход к созданию развивающей предметно-пространственной среды (за одно мероприятие)  | 200 |
| 2.4.  За результативное взаимодействия с социальными институтами (за одно мероприятие) | 200 |
| 2.5.  За участие педагогов и воспитанников в мероприятиях различного уровня (за очное участие)  |
| **По детскому саду:**  |
| - принимал(и) участие в творческом/ профессиональном мероприятии(ях) (консультации, педсоветы, выставки, конкурсы, утренники, развлечения) (за одно мероприятие)  | 300 |
|  - наличие призовых мест: 3 место - 2 место - 1 место | 50100200 |
| **Городской уровень** **:**  |
| - принимал (и) участие в творческом/ профессиональном мероприятии (ях) (за одно мероприятие)  | 500 |
|  - наличие призовых мест: 3 место - 2 место - 1 место | 50100200 |
|  **Областной уровень:** |
|  - принимал (и) участие в творческом/ профессиональном мероприятии (ях)  | 700 |
|  - наличие призовых мест: 3 место - 2 место - 1 место | 50100200 |
|  **Федеральный уровень** |
|  - принимал (и) участие в творческом/ профессиональном мероприятии (ях)  | 900 |
|  - наличие призовых мест: 3 место - 2 место - 1 место | 50100200 |
| 2.6.  За участие педагогов (и) совместно с воспитанниками в мероприятиях различного уровня, (заочного характера (интернет), конкурсы, викторины, публикации) (за одно мероприятие) | 150 |
| 2.7.  За организацию работы с родителями и привлечение их к участию в воспитательно -образовательном процессе группы (за одно мероприятие) | 100 |
| 2.8. За отсутствие замечаний по санэпидрежиму  -воспитатели -муз. руководит, инструктор по ФИЗО, педагог-психолог | 300200 |
| 2.9.  За творческий подход ведения сайта  | 200 |
| ***3.      Стаж работы*** |
| *-* от 5 до 10 лет | 50 |
| - от 10 до 15 лет | 100 |
| - от 15 до 20 лет | 200 |
| - от 20 и выше | 300 |

***Участники образовательного процесса***

 ***младший воспитатель***

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели  | Суммы (рубль) |
| ***1.      Интенсивность и высокие результаты работы*** |
| **1.1. За высокую посещаемость детей группы** |
| Группы раннего возраста: 69% и менее | 150 |
| 70%-74% | 220 |
| 75%-79% | 300 |
| 80%-84% | 320 |
| 85% и более | 400 |
| Дошкольные группы: 74% и менее | 150 |
| 75%-79% | 220 |
| 80%-84% | 300 |
| 85%-89% | 320 |
| 90% и более | 400 |
| **1.2. За снижение заболеваемости (пропущенных дней 1 ребенком по болезни не более):** |
| Группы раннего возраста:1,5 и более | 150 |
| 1,4-1,1 | 220 |
| 1-0,8 | 300 |
| 0,7-0,4 | 320 |
| 0,3 и менее | 400 |
| Дошкольные группы: 1,4 и более | 150 |
| 1,3 -0,8 | 220 |
| 0,9 – 0,6 | 300 |
| 0,5 -0,3 | 320 |
| 0,2 и менее | 400 |
| 1.3. За работу в творческой (экспертной) группе (комиссии) Детского сада | 100 |
| 1.4. За напряженность, выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат (за одно мероприятие) | 100 |
| 1.5. За участие (и) помощь в проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада (родительские собрания, утренники, развлечения, благоустройство территории и помещений и т.п.) (за одно мероприятие)  | 100 |
| 1.6. За активное участие в воспитательно-образовательном процессе во время занятий с детьми  | 150 |
| ***2.      Качество выполняемых работ*** |   |
| 2.1. За добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей | 350 |
| 2.2. За отсутствие замечаний санэпидрежиму  | 350 |
| 2.3. За оказание помощи вновь принятых на работу, наставничество  | 200 |
| ***3.      Стаж работы*** |   |
| *-* от 5 до 10 лет | 50 |
| - от 10 до 15 лет | 100 |
| - от 15 до 20 лет | 200 |
| - от 20 и выше | 300 |

***Участники образовательного процесса***

 ***делопроизводителя***

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели  | Суммы (рубль) |
| ***1.      Интенсивность и высокие результаты работы*** |
| 1.1. За напряженность, выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат (работа в комиссиях и др.) (за одно мероприятие) | 100 |
| 1.2. За оказание помощи педагогам в создании материалов для развивающей предметно-пространственной среды, образовательного процесса, документации. | 200 |
| 1.3. За участие (и) помощь в проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада (выставки, информационные стенды, благоустройство территории и помещений и т.п.) (за одно мероприятие) | 100 |
| ***2.      Качество выполняемых работ*** |
| 2.1.     За добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей | 400 |
| 2.2.     За качественную работу с различными интернет ресурсами (памятки, рассылки и др.) | 300 |
| ***3.      Стаж работы*** |
| *-* от 5 до 10 лет | 50 |
| - от 10 до 15 лет | 100 |
| - от 15 до 20 лет | 200 |
| - от 20 и выше | 300 |

***Участники образовательного процесса***

 ***специалист по охране труда***

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели  | Суммы (рубль) |
| ***1.      Интенсивность и высокие результаты работы*** |
| 1.1. За напряженность, выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат (за одно мероприятие) | 100 |
| 1.2. За организацию и работу экспертных групп (комиссий) Детского сада  | 100 |
| 1.3. За участие (и) помощь в проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада (утренники, развлечения, выставки, информационные стенды, благоустройство территории и помещений и т.п.) (за одно мероприятие) | 100 |
| 1.4. За результативность взаимодействия с социальными институтами и общественными организациями | 300 |
| ***2.      Качество выполняемых работ*** |
| 2.1.   За добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей (выполнения планов, своевременная сдача отчетов и выполнение распоряжений) | 400 |
| 2.2. Контроль за: выполнением требований Госпожнадзора; соблюдением охраны труда; условий безопасности в образовательном учреждении | 250 |
| 2.3.За высокие результаты работы по итогам проверок надзорных органов  | 150 |
| ***3.     Стаж работы*** |
| *-* от 5 до 10 лет | 50 |
| - от 10 до 15 лет | 100 |
| - от 15 до 20 лет | 200 |
| - от 20 и выше | 300 |

***Участники образовательного процесса***

 ***заместитель заведующего по воспитательной и методической работе***

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели  | Суммы (рубль) |
| 1. ***Интенсивность и высокие результаты работы***
 |
| * 1. За напряженность, выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат (за каждое мероприятие)
 | 200 |
| * 1. За организацию и проведение (участие) мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада (родительские собрания, конференции, консультации, стажерский площадки, утренники, развлечения, конкурсы, оформление стендов, выставок, благоустройство территории и помещений и т.п.) (за одно мероприятие)
 | 250 |
| * 1. За результативность взаимодействия с социальными институтами и общественными организациями
 | 500 |
| * 1. За организацию аттестации (за каждого аттестующегося)

Работа в КАИС | 300300 |
| * 1. За организацию (и) работы (у) (в) творческой (экспертной) группы (комиссии) Детского сада
 | 300 |
| * 1. За повышение профессиональных умений и навыков на городском и областном уровне (участие в профсообществах, семинарах, стажерских площадках, открытых мероприятиях и т.п.) (за одно мероприятие)
 | 500 |
| 1. ***Качество выполняемых работ***
 |
| * 1. За добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей (выполнения планов, своевременная сдача отчетов и выполнение распоряжений)
 | 600 |
| * 1. За участие и подготовку педагогов в мероприятиях различного уровня

**Городской уровень**- принимал участие (и) подготовка педагогов в творческом/ профессиональном мероприятии (ях)  - наличие призовых мест (при непосредственном участии)**Областной уровень**- принимал участие (и) подготовка педагогов в творческом/ профессиональном мероприятии (ях) - наличие призовых мест: (при непосредственном участии)**Федеральный уровень**- принимал участие (и) подготовка педагогов в творческом/ профессиональном мероприятии (ях) - наличие призовых мест: (при непосредственном участии) | 300500500700700900 |
| * 1. За творческий подход к ведению сайта и работу с интернет ресурсами
 | 500 |
| * 1. За высокие результаты работы по итогам проверок надзорных органов
 | 300 |
| 1. ***Стаж работы***
 |
| *-* от 5 до 10 лет | 50 |
| - от 10 до 15 лет | 100 |
| - от 15 до 20 лет | 200 |
| - от 20 и выше | 300 |

***Работники, не участвующие в образовательном процессе***

***заместитель заведующего по хозяйственной работе***

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели  | Суммы (рубль) |
| 1. ***Интенсивность и высокие результаты работы***
 |
| * 1. За организацию и работу экспертных групп (комиссий) Детского сада
 | 200 |
| * 1. За напряженность, выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат (за одно мероприятие)
 | 100 |
| * 1. За организацию и проведение (участие) в мероприятиях, направленных на повышение имиджа детского сада (утренники, развлечения, информационные стенды, благоустройство территории и помещений и т.п.) (за одно мероприятие)
 | 200 |
| * 1. За результативность взаимодействия с социальными институтами и общественными организациями
 | 200 |
| 1. ***Качество выполняемых работ***
 |
| * 1. За добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей (выполнения планов, своевременная сдача отчетов и выполнение распоряжений)
 | 300 |
| * 1. Обеспечение санитарно-гигиенических и эстетических условий в помещениях МБДОУ:

исполнения требований Госпожнадзора, Роспотребнадзора, соглашений и требований по ОТ и ПБ | 100 |
| 2.3. За высокие результаты работы по итогам проверок надзорных органов  | 300 |
| 1. ***Стаж работы***
 |
| *-* от 5 до 10 лет | 50 |
| - от 10 до 15 лет | 100 |
| - от 15 до 20 лет | 200 |
| - от 20 и выше | 300 |

***Работники, не участвующие в образовательном процессе***

 ***шеф – повар***

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Суммы (рубль) |
| ***1.      Интенсивность и высокие результаты работы*** |
| 1.1. За высокую посещаемость детей группы  |
| 74% и менее | 200 |
| 75%-79% | 250 |
| 80% -84% | 300 |
| 85%-89% | 350 |
| 90% и более | 400 |
| 1.2. За организацию индивидуального питания детей с различными пищевыми аллергиями | 300 |
| 1.3. За напряженность, выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат (за одно мероприятие) |  150 |
| 1.4. За участие (и) помощь в проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада (утренники, развлечения, благоустройство территории и помещений и т.п.) (за одно мероприятие) | 150 |
| ***2.      Качество выполняемых работ*** |
| 2.1. За добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей  | 200 |
| 2.2.  За высокие результаты работы по итогам проверки надзорных органов | 200 |
| 2.3. За отсутствие замечаний по санэпидрежиму  | 100 |
| ***3.      Стаж работы*** |   |
| *-* от 5 до 10 лет | 50 |
| - от 10 до 15 лет | 100 |
| - от 15 до 20 лет | 200 |
| - от 20 и выше | 300 |

***Работники, не участвующие в образовательном процессе***

 ***Повар***

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Суммы (рубль) |
| ***1.      Интенсивность и высокие результаты работы*** |
| 1.1. За высокую посещаемость детей группы  |
| 74% и менее | 200 |
| 75%-79% | 250 |
| 80% -84% | 300 |
| 85%-89% | 350 |
| 90% и более | 400 |
| 1.2. За организацию индивидуального питания детей с различными пищевыми аллергиями  | 200 |
| 1.3. За напряженность, выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат (за одно мероприятие) |  100 |
| 1.4. За участие (и) помощь в проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада (утренники, развлечения, благоустройство территории и помещений и т.п.)(за одно мероприятие) | 100 |
| ***2.      Качество выполняемых работ*** |
| 2.1. За добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей  | 100 |
| 2.2.  За высокие результаты работы по итогам проверки надзорных органов | 100 |
| 2.3. За отсутствие замечаний по санэпидрежиму  | 100 |
| ***3.      Стаж работы*** |   |
| *-* от 5 до 10 лет | 50 |
| - от 10 до 15 лет | 100 |
| - от 15 до 20 лет | 200 |
| - от 20 и выше | 300 |

***Работники, не участвующие в образовательном процессе***

***калькулятор***

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Суммы (рубль) |
| ***1.      Интенсивность и высокие результаты работы*** |
| 1.1. За высокую посещаемость детей группы  |
| 74% и менее | 200 |
| 75%-79% | 250 |
| 80% -84% | 300 |
| 85%-89% | 350 |
| 90% и более | 400 |
| 1.2. За организацию индивидуального питания детей с различными пищевыми аллергиями  | 300 |
| 1.3. За напряженность, выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат (за одно мероприятие) |  150 |
| 1.4. За участие (и) помощь в проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада (благоустройство территории и помещений и т.п.) (за одно мероприятие) | 150  |
| ***2.      Качество выполняемых работ*** |
| 2.1. За добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей  | 200 |
| 2.2.  За высокие результаты работы по итогам проверки надзорных органов | 200 |
| ***3.      Стаж работы*** |   |
| *-* от 5 до 10 лет | 50 |
| - от 10 до 15 лет | 100 |
| - от 15 до 20 лет | 200 |
| - от 20 и выше | 300 |

***Работники, не участвующие в образовательном процессе***

***кухонный рабочий***

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Суммы (рубль) |
| ***1.      Интенсивность и высокие результаты работы*** |
| 1.1. За высокую посещаемость детей группы  |
| 74% и менее | 200 |
| 75%-79% | 250 |
| 80% -84% | 300 |
| 85%-89% | 350 |
| 90% и более | 400 |
| 1.2. За напряженность, выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат (за одно мероприятие) |  50 |
| 1.3. За участие (и) помощь в проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада (благоустройство территории и помещений и т.п.) (за одно мероприятие) | 50 |
| ***2.      Качество выполняемых работ*** |
| 2.1. За добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей  | 50 |
| 2.2.  За высокие результаты работы по итогам проверки надзорных органов | 100 |
| 2.3. За отсутствие замечаний по санэпидрежиму  | 100 |
| ***3.      Стаж работы*** |   |
| *-* от 5 до 10 лет | 50 |
| - от 10 до 15 лет | 100 |
| - от 15 до 20 лет | 200 |
| - от 20 и выше | 300 |

***Работники, не участвующие в образовательном процессе***

***кладовщик***

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Суммы (рубль) |
| ***1.      Интенсивность и высокие результаты работы*** |
| 1.1.    За напряженность, выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат (за одно мероприятие) | 50 |
| 1.2. За участие (и) помощь в проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада (утренники, развлечения, благоустройство территории и помещений и т.п.)(за одно мероприятие) | 50 |
| ***2.      Качество выполняемых работ*** |
| 2.1.    За добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей | 50 |
| 2.2. За высокие результаты работы по итогам проверок надзорных органов | 50 |
| ***3.      Стаж работы*** |
| *-* от 5 до 10 лет | 50 |
| - от 10 до 15 лет | 100 |
| - от 15 до 20 лет | 200 |
| - от 20 и выше | 300 |

***Работники, не участвующие в образовательном процессе***

 ***оператор стиральных машин***

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Суммы (рубль) |
| ***1.      Интенсивность и высокие результаты работы*** |
| * 1. За высокую посещаемость детей группы
 |
| 74% и менее | 200 |
| 75%-79% | 250 |
| 80% -84% | 300 |
| 85%-89% | 350 |
| 90% и более | 400 |
| 1.2.    За напряженность, выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат (за одно мероприятие)  | 50 |
| 1.3 За участие (и) помощь в проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада (утренники, развлечения, благоустройство территории и помещений и т.п.)(за одно мероприятие) | 50 |
| ***2.      Качество выполняемых работ*** |
| 2.1.    За добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей | 50 |
| 2.2. За высокие результаты работы по итогам проверок надзорных органов | 50 |
| ***3.      Стаж работы*** |
| *-* от 5 до 10 лет | 50 |
| - от 10 до 15 лет | 100 |
| - от 15 до 20 лет | 200 |
| - от 20 и выше | 300 |

***Работники, не участвующие в образовательном процессе***

 ***уборщик служебных помещений***

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Суммы (рубль) |
| ***1.      Интенсивность и высокие результаты работы*** |
| 1.1.    За напряженность, выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат (за одно мероприятие) | 50 |
| 1.2. За участие (и) помощь в проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада (утренники, развлечения, благоустройство территории и помещений и т.п.) (за одно мероприятие) | 50 |
| ***2.      Качество выполняемых работ*** |
| 2.1.    За добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей | 50 |
| ***3.      Стаж работы*** |
| *-* от 5 до 10 лет | 50 |
| - от 10 до 15 лет | 100 |
| - от 15 до 20 лет | 200 |
| - от 20 и выше | 300 |

***Работники, не участвующие в образовательном процессе***

***рабочий по комплексному обслуживанию здания***

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Суммы (рубль) |
| ***1.      Интенсивность и высокие результаты работы*** |
| 1.1. За напряженность, выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат (за одно мероприятие),  | 100 |
| 1.2. За участие (и) помощь в проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада (утренники, развлечения, благоустройство территории и помещений и т.п.) (за одно мероприятие) | 100 |
| ***2.      Качество выполняемых работ*** |
| 2.1. За добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей | 200 |
| ***3.      Стаж работы*** |
| *-* от 5 до 10 лет | 50 |
| - от 10 до 15 лет | 100 |
| - от 15 до 20 лет | 200 |
| - от 20 и выше | 300 |

***Работники, не участвующие в образовательном процессе***

***кастелянша***

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Суммы (рубль) |
| ***1.      Интенсивность и высокие результаты работы*** |
| 1.1. За напряженность, выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат (за одно мероприятие) | 50 |
| 1.2. За участие (и) помощь в проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада (утренники, развлечения, благоустройство территории и помещений и т.п.)(за одно мероприятие) | 50 |
| ***2.      Качество выполняемых работ*** |
| 2.1. За добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей | 100 |
| 2.2. За высокие результаты работы по итогам проверок надзорных органов | 100 |
| ***3.      Стаж работы*** |
| *-* от 5 до 10 лет | 50 |
| - от 10 до 15 лет | 100 |
| - от 15 до 20 лет | 200 |
| - от 20 и выше | 300 |

***Работники, не участвующие в образовательном процессе***

***дворник***

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Суммы (рубль) |
| ***1.      Интенсивность и высокие результаты работы*** |
| 1.1. За напряженность, выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат  | 300 |
| 1.2. За участие (и) помощь в проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа детского сада (утренники, развлечения, благоустройство территории и помещений и т.п.) (за одно мероприятие) | 100 |
| ***2.      Качество выполняемых работ*** |
| 2.1. За добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей | 200 |
| ***3.      Стаж работы*** |
| *-* от 5 до 10 лет | 50 |
| - от 10 до 15 лет | 100 |
| - от 15 до 20 лет | 200 |
| - от 20 и выше | 300 |

***Работники, не участвующие в образовательном процессе***

***сторож***

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Суммы (рубль) |
| ***1.      Интенсивность и высокие результаты работы*** |
| 1.1. За напряженность, выполнение важных и срочных работ, оперативность и качественный результат (за одно мероприятие) | 50 |
| ***2.      Качество выполняемых работ*** |
| 2.1. За добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей | 50 |
| ***3.      Стаж работы*** |
| *-* от 5 до 10 лет | 50 |
| - от 10 до 15 лет | 100 |
| - от 15 до 20 лет | 200 |
| - от 20 и выше | 300 |

**Глава 7. Выплаты премиального характера**

 64. Выплаты премиального характера выплачиваются при наличии экономии финансовых средств.

 65. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени (квартал, полугодие, год), которые выплачивается работникам образовательного учреждения в размере, определяемом заведующим Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения, в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

 66. Премия выплачивается при наличии финансовых средств на оплату труда всем работникам Учреждения, в том числе замещающих должности работников, за исключением:

а) работников, выполняющих временные работы (сроком до одного года) и сезонные работы;

б) работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

- увольняемым из образовательного учреждения по статье 71, пунктам 5 - 11 части первой статьи 81, пунктам 1 и 2 части первой статьи 336 и часть первой статьи 84 (если нарушение правил заключения трудового договора допущено по вине работника) Трудового кодекса Российской Федерации;

в) работников, принятых на работу на условиях совместительства;

г) работников, имеющих дисциплинарное взыскание.

 67. Премия выплачивается по результатам работы за определенный период, за добросовестное и качественное исполнение своих трудовых обязанностей, интенсивность и качество работы. В периоды, учитываемые работникам Учреждения при выплате вознаграждения, также засчитывается время нахождения в служебных командировках, в ежегодных оплачиваемых отпусках, исполнения государственных или общественных обязанностей.

 68. Работникам Учреждения, проработавшим неполный период, премия выплачивается пропорционально отработанному времени. При этом размер премии исчисляется путем деления полной суммы вознаграждения на количество календарных дней в этом периоде и умножения на количество календарных дней периода работы.

 69. Заведующий Учреждения вправе не устанавливать работнику премию за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, а также нарушение трудовой дисциплины.

В приказах о выплате премии указываются размер вознаграждения, выплачиваемого каждому работнику Учреждения, причины отказа в выплате вознаграждения.

 70. Работникам Учреждения, работающим неполное рабочее время, размер премии устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисляемых пропорционально отработанному времени.

 71. Заведующий Учреждения вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются Положением о материальной помощи, принятым заведующим Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 86»

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня |
|  |  |  |
| Квалификационные уровни | Должности работников образования | Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей |
| 1 квалификационный уровень | младший воспитатель (помощник воспитателя) | 11 600 |

 Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 86»

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА

ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности работников образования | Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей |
| 1 квалификационный уровень | инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель | 16 200 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель, педагог-психолог | 18 500 |
| 4 квалификационный уровень | Учитель-логопед (логопед) | 18 600 |

 Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным нормативным актом Учреждения предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с пунктом 29 настоящего Положения Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №86»

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА

«ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессиональные квалификационные группы | Размер должностного оклада, рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих» |
| 1 квалификационный уровень  | специалист по охране труда | 13 000 |
| 2 квалификационный уровень |  делопроизводитель; калькулятор | 12 000 |

 Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 86»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальные размеры оклада, рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | грузчик; дворник; сторож (вахтер); кастелянша; кухонный рабочий; уборщик служебных помещений | 10 000 |
| 1 квалификационный уровень | оператор стиральных машин,рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданиякладовщик; | 10 100 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | повар 4 разряда | 11 300 |
| 1 квалификационный уровень | повар 5 разряда | 11 500 |
| 1 квалификационный уровень | Шеф-повар  | 13 000 |