



Принято на общем собрании  
трудоого коллектива МБДОУ № 50  
Протокол № 4 от 21.12.2021г

**СОГЛАСОВАНО:**

председатель ПК МБДОУ № 50  
 Н.А.Понадцова  
протокол № 10 от 22.12.2021г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

заведующий МБДОУ № 50  
 И.А.Кочарова  
приказ № 160 от 24.12.2021г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад №50» г.Шахты Ростовской области**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №50» г.Шахты Ростовской области (далее МБДОУ № 50 г.Шахты) составлено в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 №886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», Постановлением Администрации города Шахты от 17.12.2021 №4044 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Шахты, подведомственных Департаменту образования города Шахты», Шахтинским городским трехсторонним соглашением между Администрацией города Шахты, координационным советом организаций профсоюзов – представительством Федерации профсоюзов Ростовской области в городе Шахты и некоммерческой организацией «Совет директоров предприятий и предпринимателей» на 2020-2022 годы от 24.12.2019г. №4 и определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБДОУ № 50 г.Шахты,

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения профсоюзного комитета работников МБДОУ №50 г. Шахты (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008 №91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

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

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

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

1.5. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников муниципальных учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат

стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договоры с работниками.

1.8. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата не более одной ставки.

1.9. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств областного и местного бюджета. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.10. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждениями в пределах выделенных средств областного и местного бюджетов, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждений за счет средств областного бюджета определяется министерством.

## **2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы.**

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 №91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

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

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

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

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы,

осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

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

### 2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице №1.

Таблица №1

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень	младший воспитатель	8372

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице №2.

Таблица №2

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	12 041
3-й квалификационный уровень	в образовательных учреждениях воспитатель; педагог-психолог;	13 242
4-й квалификационный уровень	учитель-логопед	13 893

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общепрофессиональных должностей служащих приведены в таблице №3

Таблица №3

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
по ПКГ общепрофессиональных должностей служащих**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: делопроизводитель.	5071
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень: бухгалтер.	6449
	4-й квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7456

2.3.3. Ставки заработной платы по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №248н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих приведены в таблице №4.

Таблица №4

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»: дворник; кастелянша; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	1-й квалификационный уровень:	
	1-й квалификационный разряд 2-й квалификационный разряд	4169 4411

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

3.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, предусмотренной пунктом 4.5 раздела 4 настоящего положения.

3.2. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов

должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

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

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.3.5. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей №5.



**РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ  
за работу в особых условиях труда**

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	<p>За работу в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, имеющих классы (группы) с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты):</p> <p>руководитель учреждения, заместители руководителя</p> <p>работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)</p> <p>иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)</p>	<p>10</p> <p>до 15</p> <p>до 20</p>

**Примечание к таблице №5.**

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.3.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей №6.

**РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ**  
за осуществление дополнительной работы,  
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
5.	Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (консилиума, объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения)	10 10

Примечание к таблице №6.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

3.4. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

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

4.1. В МБДОУ № 50 г. Шахты могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ и расширение зоны обслуживания;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда,

повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии позволяющие оценить результативность и эффективность работы, конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников определены Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности педагогических работников МБДОУ № 50 г. Шахты.

Конкретное количество баллов для расчета надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждается приказом руководителя учреждения.

4.4. Надбавка за качество и расширение зоны обслуживания выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и расширение зоны обслуживания ее размерах принимается:

руководителю учреждения – департаментом, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения – руководителем учреждения на основании разработанных критериев оценки результативности профессиональной деятельности (Приложение № 1);

заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ и расширение зоны обслуживания, устанавливается руководителем учреждения на основании разработанных критериев оценки результативности профессиональной деятельности (Приложение № 1), но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со

сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ и расширение зоны обслуживания заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру могут быть сохранены работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

4.4.1. Доплата за качество выполняемых работ и расширение зоны обслуживания назначается в процентах или натуральном денежном выражении (в рублях), оформляется ежемесячно приказом по учреждению.

4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в муниципальных учреждениях, органах местного самоуправления в соответствии с таблицей №7.

Таблица №7

**РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ**  
за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н при стаже работы (службы):	

1	2	3
	от 5 до 10 лет	10
	от 10 до 15 лет	15
	свыше 15 лет	20
2.	Иные специалисты и служащие при стаже работы (службы):	
	от 1 года до 5 лет	до 10
	от 5 до 10 лет	до 15
	от 10 до 15 лет	до 20
	свыше 15 лет	до 30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.6. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4.6.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности муниципального имущества и другое.

4.6.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном департаментом, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.7. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.8. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.9. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей №8.

Таблица №8

#### РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ за наличие ученой степени

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	25 15
2.	Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	до 30 до 20

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.10. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей №9.

Таблица №9

**РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ  
за наличие почетного звания**

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	25 15 10
2.	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	до 30 до 20 до 15

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

4.11.В целях привлечения и укрепления кадрового состава муниципальных учреждений образования г.Шахты молодым специалистам из

числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования и допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.12. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.13. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

## **5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера**

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



5.2. Установление должностных окладов руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру.

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

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

Минимальные размеры должностных окладов руководителей приведены в таблице №10.

Таблица №10

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей	Минимальный должностной оклад (рублей)
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	24 084
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	21 899
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	19 908

Примечание к таблице №10.

Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается департаментом.

5.2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, в порядке, определенном департаментом.

5.4. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, в порядке, определенном департаментом.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителям учреждений по решению департамента с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению департамента в числе показателей эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Администрации города Шахты.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителям учреждений за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением департамента.

5.5. Руководитель учреждения, заместители руководителя наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителя за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Примерного положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется департаментом, заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3. и 5.4. приложения №2 к приказу 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» (далее – приказ Минобрнауки России №1601).

5.6.В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1.Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице №11.

Таблица №11

### РАЗМЕРЫ ПРЕДЕЛЬНОГО СООТНОШЕНИЯ заработной платы руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 200	5,0
Свыше 200	6,0

5.6.2. Для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

5.6.3. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.4. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несёт главный бухгалтер.

## **6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников**

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России №1601 от 22.12.2014г. с изменениями.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России №1601 от 22.12.2014г. с изменениями.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России №1601 от 22.12.2014г. с изменениями.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, 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».

6.5. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.6. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.7. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.7.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 – 2.7 приложения №1 к приказу Минобрнауки России №1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения №1 к приказу Минобрнауки России №1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в месяц и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в месяц.

6.7.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.8.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается департаментом.

6.7.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

6.8. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

## 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено министерством.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:  
заведующий;  
заместитель заведующего по ВМР;  
заместитель заведующего по ХР;  
главный бухгалтер;  
бухгалтер;  
ведущий бухгалтер;  
делопроизводитель.

7.2. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:  
руководителю учреждения – департаментом, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников учреждения.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением.

7.3. Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2022г.

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя заведующего по воспитательной и методической работе

№ п/п	Критерии оценки деятельности	%
1	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, совершенствование форм и методов воспитания и обучения	до 30
2	Качественное написание образовательной программы МДОУ. Её выполнение	до 5
3	Качественное, своевременное выполнение текущего и перспективного планирования образовательного учреждения.	до 5
4	Высокая координация работы воспитателей, других педагогических работников по выполнению рабочих программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой методической документации.	до 25
5	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса. Высокие показатели работы методических объединений ДОУ, участие в муниципальных, республиканских, региональных и российских мероприятиях.	до 25
6	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (педагогический совет, родительские собрания, попечительский совет, общее собрание и т.д.)	до 5
7	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ у воспитанников, родителей, общественности. Уровень готовности выпускников ДОУ к обучению в школе	до 5
8	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждений, положительная динамика	до 25
9	Высокий уровень организации Повышения квалификации педагогических кадров.	до 5
10	Организация работы методического кабинета - как научно-методического центра ДОУ.	до 25
11	Информатизация образовательного процесса ДОУ	до 25
12	Наличие в образовательном процессе современных педагогических технологий, в т.ч. здоровьесберегающих	до 5
13	Наличие системы мониторинга в ДОУ: - динамика развития детей - динамика профессионального роста педагогических кадров	до 5
14	Организация работы Сайта ДОУ, своевременное обновление информации	до 5
15	Своевременность и качество оформления отчетов	до 5
17	Максимальное количество	до 200

## Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя заведующего по хозяйственной работе

№ п/п	Критерии оценки деятельности	%
1		
2	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.	до 5
3	Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности.	до 50
4	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	до 10
5	Качественная организация и контроля за проведением ремонтных работ.	до 5
6	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования и инвентаря, его сохранность и своевременный ремонт.	до 5
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная отчетность, качественное ведение документации, своевременная инвентаризация имущества).	до 5
8	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДООУ и прилегающей территории ДООУ.	до 5
9	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	до 5
10	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 5
11	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.	до 10
12	Образцовое состояние кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН	до 10
13	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих экономию лимитов топливно-энергетических и водных ресурсов	до 30
14	Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий	до 50
15	Своевременное исполнение должностных обязанностей руководителя контрактной службы	до 100
	Максимальное количество	до 200



## Критерии оценки результативности профессиональной деятельности главного бухгалтера

№ п/п	Критерии оценки деятельности	%
1	Своевременное и качественное выполнение календарного финансового плана	до 20
2	Формирование и своевременное предоставление полной и достоверной бухгалтерской информации о деятельности учреждения, его имущественном положении в соответствующие отделы Департамента образования.	до 5
3	Своевременная и качественная сдача оперативных сводных отчетов об использовании бюджета, составление баланса и другой статистической отчетности и предоставление их в установленном порядке в соответствующие органы.	до 5
4	Подготовка экономических расчётов по платным услугам.	до 5
5	За применение и использование в бухгалтерской работе новых методов и программ.	до 25
6	Проведение финансового анализа и формирование налоговой политики на основе данных бухгалтерского учёта и отчётности, подготовка предложений по улучшению деятельности ДОУ	до 25
7	Оказание методической помощи работникам учреждения по вопросам бухгалтерского учёта, контроля, отчётности. Проведение экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности учреждения по данным бухгалтерского учета.	до 5
8	За своевременное и качественное размещение открытой и доступной информации об учреждении, определенной приказом Минфина РФ от 21.07.2011г. № 86н, на официальном сайте в сети ИНТЕРНЕТ.	до 5
9	Разработка и осуществление мероприятий, направленных на укрепление финансовой дисциплины, за соблюдение порядка оформления первичных и бухгалтерских документов, расчетов и платежных обязательств.	до 25
10	Качественная организация бухгалтерского и налогового учета в соответствии с инструкциями по бюджетному учету	до 5
11	Составление и своевременное предоставление достоверной бухгалтерской отчетности согласно приказу Департамента образования.	до 5
12	Соблюдение договорной и финансовой дисциплины при работе с поставщиками	до 20
13	Размещение в установленные сроки информации на общероссийских государственных сайтах.	до 5
14	Отсутствие необоснованной и просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	до 5
15	Своевременность и качество оформления отчетов в ПФР, ФСС, ИФНС	до 30
16	уменьшение количества списанного инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	до 5
17	отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	до 5
18	Максимальное количество	до 200

## Критерии оценки результативности профессиональной деятельности ведущего бухгалтера, бухгалтера.

№ п/п	Критерии оценки деятельности	%
1	Работа без больничных листов	до 5
2	Участие в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рационального использования ресурсов	до 30
3	Своевременная отчетность	до 5
4	Качественное ведение документации	до 10
5	Качественный учёт основных средств, товарно-материальных ценностей, результатов хозяйственно-финансовой деятельности	до 5
6	Отсутствие замечаний по начислению заработной платы	до 5
7	За своевременное, без замечаний перечисление заработной платы сотрудникам учреждения.	до 5
8	За применение и использование в бухгалтерской работе новых методов и программ.	до 30
9	За сохранность бухгалтерских документов и оформление их в соответствии с установленным порядком для хранения в архиве.	до 5
10	За осуществление мероприятий, направленных на сохранение и эффективное использование денежных средств и товарно-материальных ценностей.	до 30
11	За осуществление контроля качества поставляемых продуктов питания, их сохранности и реализации.	до 30
12	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 30
13	Своевременное и качественное составление технологических карт по приготовлению блюд.	до 5
14	Своевременное формирование квитанций родительской оплаты.	до 5
15	Максимальное количество	до 200

## Критерии оценки результативности профессиональной деятельности делопроизводителя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	%
1	Своевременная подготовка и оформление архива документальных материалов, по которым закончено делопроизводство, составление описи дел, передаваемых на хранение в архив.	до 20
2	Своевременный контроль учета входящей документации и срока ее исполнения.	
3	За ведение, полное и своевременное предоставление отчетности по военно- учетной работе в учреждении	до 20
4	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности	до 20
5	За организацию договорных отношений, связанных с питанием воспитанников: за регистрацию договоров, контроль сроков действия договоров, контроль исполнения договорных обязательств, за выставление претензий по их неисполнению.	до 20
6	Качественный контроль за функционированием электронной почты	до 20
7	Качество и сроки исполнения служебных материалов, писем, запросов.	до 20
8	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса	до 20

	делопроизводства (компьютер, копирувальная техника и др.)	
9	За взаимодействие с различными организациями	до 20
10	За своевременное доведение до работников ДОО распоряжений заведующего (ознакомления с ними работников)	до 20
	Максимальное количество	до 200

### **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности младшего воспитателя.**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>%</b>
1	Работа без больничных листов	до 20
2	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.	до 20
3	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников:	до 20
4	Организация питания воспитанников (соблюдение режима питания, выдачи норм питания, культурно-гигиенические условия при организации питания)	до 20
5	Качество ежедневной и генеральной уборки помещений; ответственное отношение к сохранности имущества, посуды и уборочного инвентаря в соответствии с требованиями СанПин.	до 20
6	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	до 20
7	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	до 20
8	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 20
9	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	до 20
10	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОО (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	до 20
	Максимальное количество	до 200

### **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>%</b>
1	Работа без больничных листов	до 20
2	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства.	до 20
3	Своевременное реагирование на возникающие ЧС. Соблюдение правил пожарной безопасности.	до 20
4	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении д/с во время дежурства.	до 20
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	до 20

6	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 20
7	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	до 20
8	Увеличение объёма выполняемой работы (уборка коридоров и лестничных клеток, расчистка крылец от снега, подготовка учреждения к новому учебному году и т.д.).	до 20
9	Сохранность видеонаблюдения	до 20
10	Своевременное и качественное заполнение журналов обхода территории	до 20
	Максимальное количество	до 200

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

№ п/п	Критерии оценки деятельности	%
1	Работа без больничных листов	до 20
2	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	до 20
3	Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта.	до 20
4	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории	до 20
5	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	до 20
6	Участие в мелком ремонте помещений.	до 20
7	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 20
8	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	до 20
9	Увеличение объёма выполняемой работы (большой объём снега и листьев, замена отсутствующего работника).	до 20
10	Высокий уровень исполнительской дисциплины.	до 20
11	Максимальное количество	до 200

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности машиниста по стирке и ремонту спецодежды(белья).

№ п/п	Критерии оценки деятельности	%
1	Работа без больничных листов	до 20
2	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии, качественный ремонт белья.	до 20
3	Качественная стирка белья.	до 20
4	Соблюдение режима выдачи смены белья. Своевременная проверка и выдача сотрудникам спецодежды, белья.	до 20
5	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок.	до 20
6	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 20
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие жалоб.	до 20
8	Соблюдение правил пользования техническим оборудованием, инвентарем, в соответствии с маркировкой.	до 20

9	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН;	до 20
10	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	до 20
	Максимальное количество	до 200

### **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности кастаняши.**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>%</b>
1	Работа без больничных листов	до 20
2	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии, своевременный и качественный ремонт белья.	до 20
3	Качественная стирка белья.	до 20
4	Соблюдение режима выдачи смены белья. Своевременная проверка и выдача сотрудникам спецодежды, белья.	до 20
5	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок.	до 20
6	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 20
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие жалоб.	до 20
8	Соблюдение правил пользования техническим оборудованием, инвентарем, в соответствии с маркировкой.	до 20
9	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН;	до 20
10	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, стирка мягких игрушек, костюмов для сюжетно-ролевых игр, бахил и т.д.).	до 20
	Максимальное количество	до 200

### **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии оценки деятельности</b>	<b>%</b>
1	Работа без больничных листов	до 20
2	Обеспечение бесперебойной и безаварийной работы коммунальных систем учреждения	до 20
3	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 20
4	Строгое соблюдение инструкций по охране труда	до 20
5	Увеличение объема выполняемой работы.	до 20
6	Отсутствие жалоб проверяющих из различных инстанций, обеспечение антитеррористических мероприятий	до 20
7	Сохранность оборудования и инвентаря на игровых площадках, теневых навесов, зданий, имущества учреждения	до 20
8	Посезонная очистка двора от листьев и снега в случае необходимости	до 20
9	Участие в ремонтных работах в помещениях и благоустройстве территории	до 20
10	Качественный и своевременный ремонт вышедшего из строя инвентаря, оборудования.	до 20

	Максимальное количество	до 200
--	-------------------------	--------

### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии оценки деятельности	%
1	Работа без больничных листов	до 20
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие жалоб	до 20
3	Качество ежедневной уборки помещений.	до 20
4	Качество генеральной уборки помещения.	до 20
5	Качественное выполнение разовых поручений завхоза	до 20
6	Ответственное отношение к имуществу и оборудованию, размещённому на закреплённой территории.	до 20
7	Отсутствие жалоб со стороны родителей, учащихся, педагогов на действия (бездействия) уборщика служебных помещений.	до 20
8	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	до 20
9	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 20
10	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, стирка мягких игрушек, костюмов для сюжетно-ролевых игр, бахил и т.д.).	до 20
	Максимальное количество	до 200







ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 360759633439360235315265728116943077456903154111

Владелец Кошарова Ирина Александровна

Действителен с 16.03.2023 по 15.03.2024