

Принято

Общим собранием
трудоого коллектива
Протокол № 2 от 12.05.2021

Утверждено:



Заведующий МДОУ № 88
Федорова Н.Д.
Приказ № 74
от « 14 » мая 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКОГО САДА КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 88**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с пунктом 3 постановления Правительства Хабаровского края от 30 января 2009 г. № 23-пр «О введении новой системы оплаты труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Хабаровского края», постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 05 сентября 2011 г. № 2509-па «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Комсомольска-на-Амуре», Территориальным отраслевым соглашением между Комсомольской-на-Амуре городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Управлением образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края на 2019-2022 годы, администрация города Комсомольска-на-Амуре и постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 25 марта 2021 года № 495-ра «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Комсомольска-на-Амуре»

1.2. Настоящее Положение регламентирует порядок оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 88 (далее МДОУ)

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников МДОУ № 88 по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностей работников;
- размеры повышающих коэффициентов;
- особенности оплаты труда педагогических работников МДОУ № 88 (далее по тексту - педагогических работников);
- условия оплаты труда руководителя МДОУ № 88 (далее по тексту - руководитель) и его заместителей;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат;
- порядок выплаты материальной помощи.

Педагогическим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность (далее по тексту - педагогическим работникам), устанавливаются ставки заработной платы.

1.4. Фонд оплаты труда работников МДОУ № 88 формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному образовательному учреждению из местного бюджета, субвенций из краевого бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда работников в порядке и размерах, установленных утвержденными локальными нормативными актами МДОУ № 88.

1.5. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (далее по тексту - минимальный размер оплаты труда).

1.6. Заработная плата (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях

неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. На время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым договором сохраняется место работы, допускается оформление срочного трудового договора в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда работников МДОУ включает размеры окладов (должностных окладов), размеры повышающих коэффициентов, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.2. Руководитель приказом по МДОУ:

2.2.1. Устанавливает работнику размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2.2.2. Принимает решение о выплате работнику:

- повышающего коэффициента;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей (профессий) к соответствующим ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

- от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

Наименования должностей (профессий), содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работнику МДОУ № 88 устанавливаются в соответствии с размерами минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по ПКГ, утвержденными приложением № 1 к настоящему Положению, и нормами часов педагогической работы в неделю, установленными уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2.5. Руководителем может быть принято решение о выплате следующих повышающих коэффициентов:

- за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград;
- за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе);
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент молодому специалисту <*>.

<*> Молодой специалист - специалист, имеющий высшее или среднее профессиональное образование, и впервые приступивший к работе на педагогической должности в год окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающий на педагогических должностях в течение трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.6. Повышающие коэффициенты, перечисленные в пункте 2.5 настоящего положения, устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

2.7. Размер выплаты по каждому повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер повышающего коэффициента.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплаты по повышающим коэффициентам суммируются по каждому из оснований.

2.8. Размеры повышающих коэффициентов за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград, устанавливаемых работникам МДОУ № 88, приведены в приложении № 2 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

- 1) при присвоении ученого звания - со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении ученого звания;
- 2) при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания, награждения государственной, ведомственной наградой.

Выплата за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград производится на основании заявления работника учреждения об установлении ему соответствующей выплаты и документов, подтверждающих присвоение ему ученого звания, государственной (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственной награды, с учетом сроков, указанных в подпунктах 1, 2 настоящего пункта.

При наступлении у работника права на выплату за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплаты за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград осуществляются по окончании указанных периодов.

При наличии у работника двух или более государственных и (или) ведомственных наград выплата по повышающим коэффициентам производится по одному из оснований.

2.9. При принятии решения об установлении выплаты за наличие государственной (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственной награды учитывается следующее:

- к государственным наградам относятся звания, ордена, медали и почетные звания за заслуги в отрасли «Образование», включенные в государственную наградную систему Российской Федерации, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации».

- к ведомственным наградам относятся награды:

- 1) учрежденные Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в соответствии с перечнем и положениями, утвержденными Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 14 августа 2020 г. № 1020 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации»;

- 2) учрежденные Министерством просвещения Российской Федерации в соответствии с перечнем и положениями, утвержденными Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 09 января 2019 г. № 1 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»;

- 3) почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, а также нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования».

2.10. Размеры повышающего коэффициента за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе) приведены в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.11. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности или важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение о размере персонального повышающего коэффициента принимается персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и утверждается приказом руководителя.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента составляет до 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

2.12. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 12-па «Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке установления компенсационных выплат в этих учреждениях».

2.13. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в

муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке установления стимулирующих выплат в этих учреждениях».

2.14. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.15. Условия оплаты труда работников устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности или важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение о размере персонального повышающего коэффициента принимается персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и утверждается приказом руководителя.

Размер персонального повышающего коэффициента составляет до 0,3 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

3. Особенности оплаты труда педагогических работников МДОУ.

3.1. Наименования должностей педагогических работников дифференцируются в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.2. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента молодому специалисту составляет 0,35 ставки заработной платы работника.

Повышающий коэффициент молодому специалисту начисляется с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами не более трех лет со дня трудоустройства.

3.3. Выплаты за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе), персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент молодому специалисту, квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, государственных и ведомственных наград начисляются педагогическим работникам учреждения с учетом установленной им учебной нагрузки.

3.4. Оплата труда педагогических работников учреждения, осуществляющих педагогическую деятельность, производится исходя из учебной нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы (далее - учебная нагрузка), устанавливается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Учебная нагрузка педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную работу, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

3.5. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки (количества часов преподавательской работы) в течение учебного года и о необходимости выполнения другой педагогической работы не позднее чем за два месяца.

3.6. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения педагогических работников, отсутствующих по болезни или другим причинам, которое продолжается не свыше двух месяцев.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера базового оклада по соответствующей ПКГ на среднемесечное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

4. Условия оплаты труда руководителя и его заместителей

4.1. Заработная плата руководителя МДОУ № 88 и его заместителей состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Размеры должностного оклада и повышающих коэффициентов руководителю МДОУ № 88 устанавливаются главой города Комсомольска-на-Амуре.

Размер должностного оклада руководителю МДОУ № 88 определяется в зависимости от объемных показателей, учитывающих масштабы управления, особенности деятельности и значимости учреждения.

Отнесение муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с Объемными показателями деятельности муниципальных образовательных учреждений и Порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей, которые приведены в приложении № 4 к настоящему Положению.

4.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя МДОУ № 88 устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

4.4. Повышающие коэффициенты, перечисленные в пункте 2.5 настоящего Положения, заместителям руководителя МДОУ № 88 устанавливаются руководителем учреждения в порядке, предусмотренном Положением.

Размеры повышающих коэффициентов заместителям руководителя устанавливаются приказами по учреждению.

4.5. Компенсационные выплаты руководителю и его заместителям устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 12-па, в порядке и размерах, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения.

Размер компенсационных выплат руководителю устанавливается распорядительным актом главы города Комсомольска-на-Амуре.

Размер компенсационных выплат заместителям руководителя устанавливаются приказами по учреждению.

4.6. Стимулирующие выплаты руководителю и его заместителям устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке установления стимулирующих выплат в этих учреждениях».

4.6.1. Руководителю и заместителям руководителя к окладу (должностному окладу) устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный»;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы

4.6.2. Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», устанавливаемых работникам учреждения, приведены в приложении № 5 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- 2) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- 3) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук;
- 4) при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания.

Выплата за квалификационную категорию и за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» производится на основании заявления работника учреждения об установлении ему соответствующей выплаты и документов, подтверждающих присвоение ему квалификационной категории, ученой степени, звания «заслуженный», «народный», с учетом сроков, указанных в подпунктах 1, 2, 3, 4 настоящего пункта.

При наступлении у работника права на выплату за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» осуществляются по окончании указанных периодов.

4.6.3. Установление выплаты за наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности, производится в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации».

4.6.4. Условия установления выплат за качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы руководителю, в том числе критерии и показатели оценки результативности и качества его трудовой деятельности, утверждаются муниципальным правовым актом администрации города Комсомольска-на-Амуре.

4.6.5. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Примерного положения.

4.7. Стимулирующие выплаты руководителю и его заместителям устанавливаются в пределах ассигнований, выделенных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, в зависимости от эффективности деятельности МДОУ № 88.

4.8. Размеры стимулирующих выплат руководителю устанавливаются приказами руководителя Управления образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края.

Размеры стимулирующих выплат заместителям руководителя учреждения устанавливаются приказами по учреждению.

4.9. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же муниципальном образовательном учреждении руководителем, определяется главным распорядителем бюджетных средств, а для других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем.

Преподавательская работа в том же муниципальном образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

4.10. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и их заместителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Указаниями по заполнению формы федерального статистического наблюдения № П-4, утвержденной Приказом Федеральной службы государственной статистики.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и

его заместителей МДОУ № 88 и среднемесячной заработной платы работников МДОУ № 88 устанавливается в кратности от 1 до 4.

5. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат.

5.1. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителем в процентах к окладам (должностным окладам) работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, настоящим Положением.

5.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в повышенном размере по сравнению с оплатой труда в нормальных условиях труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада) работника.

Руководители должны принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплачиваются с учетом результатов специальной оценки условий труда, которая проводится с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных.

5.3. Конкретный размер компенсационных выплат работников, оплата труда которых повышается в связи с наличием в их работе вредных и (или) опасных для здоровья условий труда устанавливается руководителем с учетом мнения представительного органа работников.

5.4. Компенсационные выплаты, связанные с применением районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера:

5.4.1. К заработной плате работников применяется районный коэффициент - 1,5.

5.4.2. К заработной плате работников выплачиваются процентные надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах и порядке, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Хабаровского края.

5.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации:

5.5.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты работнику устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

Общий размер средств, предназначенных для осуществления работнику доплат за совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, не должен превышать 50 процентов должностного оклада отсутствующего работника (вакансии), а в остальных случаях размер средств, предназначенных для осуществления работнику доплат, может составлять до 50 процентов размера средств, предназначенных на выплату его оклада (должностного оклада).

Выполнение работ при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы может осуществляться по одной должности (вакансии).

5.5.2. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов)

составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной законодательством Российской Федерации для соответствующей категории работников.

5.5.3. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата труда за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в следующем порядке:

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

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.

5.6. Размер компенсационных выплат работнику устанавливается приказом руководителя с учетом условий труда работника.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовом договоре работника.

5.7. Компенсационные выплаты осуществляются в пределах ассигнований, выделенных главным распорядителем бюджетных средств на оплату труда работников муниципального учреждения.

6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

6.1. Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников МДОУ № 88 к высокой результативности и качеству труда.

6.2. В соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в учреждениях, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке установления стимулирующих выплат в этих учреждениях», в учреждении устанавливается следующий перечень видов стимулирующих выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный»;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.2.1. Размеры выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный», устанавливаемых работникам МДОУ № 88, приведены в приложении № 5 к настоящему Положению.

Выплаты устанавливаются:

- 1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории;
- 2) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения уполномоченным органом о выдаче диплома кандидата наук;
- 3) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня принятия решения уполномоченным органом о присуждении ученой степени доктора наук;
- 4) при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу соответствующего

нормативного акта о присвоении почетного звания.

Выплата за квалификационную категорию и за наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» производится на основании заявления работника МДОУ № 88 об установлении ему соответствующей выплаты и документов, подтверждающих присвоение ему квалификационной категории, ученой степени, звания «заслуженный», «народный», с учетом сроков, указанных в подпунктах 1, 2, 3, 4 настоящего пункта.

При наступлении у работника права на выплату за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплаты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, звания «заслуженный», «народный» осуществляются по окончании указанных периодов.

6.2.2. Установление выплаты за наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических – профилю педагогической деятельности, производится в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации».

6.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику учреждения с учетом разработанных в МДОУ № 88 критериев, позволяющих оценить качество трудовой деятельности каждого работника (далее - критерии).

Критерии должны отвечать уставным задачам и основным показателям оценки эффективности деятельности учреждения, приведены в приложении № 6.

6.4. Условия и порядок начисления стимулирующих выплат, в том числе критерии, утверждаются локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников.

6.5. Результативность и качество трудовой деятельности работника оцениваются исходя из качественных и количественных критериев каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых производятся стимулирующие выплаты.

6.6. Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях системы образования выплачивается работнику учреждения в порядке, приведенном в приложении № 7 к настоящему Положению.

6.7. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в размере не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения.

6.8. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Стимулирующие выплаты, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

6.9. Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия.

Состав Комиссии и её полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Состав Комиссии не может быть менее пяти человек.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о Комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Комиссия предлагает на рассмотрение руководителя МДОУ № 88 список работников, являющихся получателями стимулирующих выплат за отчетный период, и размер указанных выплат.

Предложение Комиссии утверждается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава Комиссии и оформляется протоколом о назначении стимулирующих выплат.

На основании протокола Комиссии издается приказ руководителя МДОУ № 88 об

установлении работникам стимулирующих выплат.

6.10. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

7. Условия выплаты материальной помощи.

7.1. Из фонда оплаты труда к ежегодному оплачиваемому отпуску работнику по его письменному заявлению, поданному не позднее 31 декабря текущего года, выплачивается материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

Выплата материальной помощи осуществляется по основной профессии (должности).

Размер материальной помощи определяется в соответствии с размером оклада (должностного оклада) работника на дату издания приказа о выплате материальной помощи.

Материальная помощь в текущем календарном году выплачивается только за текущий календарный год.

Работнику, принятому в текущем календарном году и использующему право на ежегодный оплачиваемый отпуск, материальная помощь к отпуску выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем календарном году.

7.2. Работнику, отработавшему в муниципальном образовательном учреждении полный календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она выплачивается в конце текущего года.

Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в муниципальном образовательном учреждении не менее трех месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

7.3. При замещении вакантной должности в течение шести и более месяцев выплата материальной помощи производится из расчета оклада (должностного оклада) по замещаемой должности, при условии использования права на ежегодный оплачиваемый отпуск в текущем календарном году (не менее 14 дней).

7.4. При увольнении, за исключением случаев увольнения за виновные действия (пункты 5 - 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), работнику, не использовавшему право на выплату материальной помощи в текущем календарном году, выплачивается материальная помощь пропорционально отработанному времени при выполнении следующих условий:

- работник проработал в учреждении 6 и более месяцев;
- работник воспользовался правом на ежегодный оплачиваемый отпуск в текущем календарном году (не менее 14 дней).

При увольнении работника, получившего в течение года материальную помощь в соответствии с данным разделом в полном размере, перерасчет и удержание материальной помощи не производятся.

7.5. Работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком), материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периоды нахождения в указанных отпусках.

7.6. На выплату материальной помощи в фонде оплаты труда МДОУ № 88 на соответствующий финансовый год предусматриваются средства по всем должностям, предусмотренным штатным расписанием, в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящим Положением определяется перечень должностей (профессий), относимых к основному персоналу (персоналу, непосредственно участвующему в оказании муниципальных услуг) (далее - Перечень основного персонала).

Перечень основного персонала приведен в приложении № 8 к настоящему Положению.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда работников
МДОУ детского сада комбинированного вида № 88

РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам
должностей работников МДОУ № 88

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада), руб.
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1.1.1.	1 квалификационный уровень: • младший воспитатель	4 565
1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1.2.1.	1 квалификационный уровень: • музыкальный руководитель	7 058
1.2.2.	3 квалификационный уровень: • воспитатель • педагог-психолог	8 025 8 025
1.2.3.	4 квалификационный уровень: • учитель-дефектолог	8 411
2.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
2.1.1.	1 квалификационный уровень: • делопроизводитель	3 280
2.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2.2.1.	3 квалификационный уровень: • шеф-повар	5 134
2.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
2.3.1.	1 квалификационный уровень: • специалист по кадрам	4992
3.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности рабочих первого уровня»	

3.1.1.	1 квалификационный уровень: • дворник • сторож • уборщик служебных помещений • кухонный рабочий • кастелянша • рабочий по стирке белья • рабочий по текущему ремонту • кладовщик	2 853 2 853 2 853 2 853 2 853 2 853 2 853 2 853
3.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности рабочих второго уровня»	
3.2.1.	1 квалификационный уровень: • повар	3 352

РАЗМЕРЫ
повышающего коэффициента за наличие ученого звания, государственных и
ведомственных наград

№ п/п	Основание для установления повышающего коэффициента	Руководитель учреждения, его заместители	Педагоги ческие работники	Медицин ские работники	Работники культуры
1	2	3	4	5	6
1.	При наличии ученого звания «доцент»	0,10	0,10	-	-
2.	При наличии ученого звания «профессор»	0,20	0,20	-	-
3.	При наличии:				
	- государственной награды (за исключением звания «заслуженный», «народный»)	0,20	0,20	-	-
	- ведомственной награды	0,10	0,10	-	-

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда работников
МДОУ детского сада комбинированного вида № 88

РАЗМЕР

повышающего коэффициента за специфику работы
в отдельном учреждении (отделении, группе)

№ п/п	Показатели специфики работы	Размер повышающего коэффициента
1	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья: - педагогическим работникам, непосредственно участвующим в организации образовательного процесса; - младшим воспитателям дошкольных учреждений	 0,2 0,15

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
муниципальных образовательных учреждений и порядок отнесения
их к группам по оплате труда руководителей

**I. Объемные показатели деятельности муниципальных
образовательных учреждений**

1.1. К объемным показателям деятельности муниципальных образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства муниципальным образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности каждого муниципального образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в муниципальных образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных муниципальных учреждениях	из расчета на группу	10
3.	Количество работников в муниципальном образовательном учреждении	- за каждого работника; - дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других муниципальных образовательных учреждениях	- за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников - 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком же режиме	до 10 до 30
5.	Наличие оборудованных и используемых в	за каждый класс	до 10

	образовательном процессе компьютерных классов		
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
6.	Наличие оборудованных, используемых в образовательном процессе игровых площадок	за каждый вид	до 3
7.	Наличие второго здания (корпуса)	за каждый вид	до 20
8	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой, логопунктов, музеев	за каждый вид	до 15
9.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
10.	Наличие учебной техники (лингфонные кабинеты, интерактивные доски)	за каждую единицу	до 50
11.	Наличие оборудованных и используемых в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
12.	Наличие в муниципальных образовательных учреждениях (группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

1.3. Муниципальные образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Сумма баллов	Группа, к которой муниципальное образовательное учреждение относится по оплате труда руководителей
1	501 и более	I группа
2	351 - 500	II группа

3	201 - 350	III группа
4	200 и менее	IV группа

II. Порядок отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей работников

2.1. Группа по оплате труда определяется один раз в год Управлением образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края.

Группа по оплате труда для вновь открываемых муниципальных образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов увеличивается за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Управлением образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководителей работников контингент обучающихся (воспитанников) муниципальных образовательных учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года.

2.6. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

РАЗМЕРЫ

выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный» в процентах

№ п/ п	Основание для установления выплаты	Руководитель учреждения, его заместители	Педагогические работники	Медици нские работни ки	Работ ники культу ры
1	2	3	4	5	6
1.	При наличии высшей квалификационной категории	10	75	15	10
2.	При наличии первой квалификационной категории	-	15	12	8
3.	При наличии ученой степени кандидата наук	10	10	-	-
4.	При наличии ученой степени доктора наук	20	20	-	-
5.	При наличии почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», других почетных званий, соответствующих у руководящих работников профилю учреждения, у педагогических - профилю педагогической деятельности	20	20	-	-

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Положению об оплате труда работников
МДОУ детского сада комбинированного вида № 88

6.1. Критерии оценки качества трудовой деятельности заместителя заведующего по ВМР

№ п/п	Направления/ показатели эффективности	Метод измерения	Размер выплаты при достижении условий её осуществления, %
1. Соответствие деятельности работника требованиям законодательства в сфере образования			
1.1.	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части нарушения законодательства Российской Федерации (по нарушениям, возникшим в период исполнения обязанностей руководителя)	Да	2
		Нет	0
2.Обеспечение высокого качества функционирования организации			
2.1.	Обеспечение качественной работы общественных органов, участвующих в управлении ДОУ (педсовет, творческая группа, ПМПК и др.)	Да	3
		нет	0
2.2.	Наличие сайта, соответствующего требованиям законодательства, его актуальность	Да	4
		нет	0
2.3.	Отсутствие замечаний по содержанию учебно-материальной базы в группах, соблюдение установленных правил и требований СанПиН, программного обеспечения.	Да	5
		нет	0
2.4.	Обеспечение качественного дополнительного образования в ДОУ.	Да	15
		нет	0
2.5.	Эффективность открытых мероприятий, проведенных на уровне края, города.	Да	5
		нет	0
3. Исполнительская дисциплина			
3.1.	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетности, соблюдение исполнительской дисциплины	Да	5
		Нет	0
4. Кадровое обеспечение образовательного процесса			

4.1.	Оптимальная укомплектованность образовательной организации кадрами	100%	3
		90-99%	2
4.2.	Эффективная ротация педагогических кадров	Да	3
		Нет	0
4.3.	Соответствие квалификации работников образовательной организации занимаемым должностям	75-100%	2
		50-74%	1
4.4.	Доля педагогических работников, аттестованных на первую и высшую квалификационную категорию	30-50 %	10
		20-30%	5
		5-19%	2
4.5.	Доля руководящих и педагогических работников, прошедших повышение квалификации в течение трёх лет	100%	1
5. Реализация социокультурных проектов, реализуемых в образовательной организации, их динамика			
5.1.	Количество социокультурных проектов, реализуемых в образовательной организации, их динамика	2 и более	2
5.2.	Доля воспитанников, задействованных в дополнительных социо -культурных проектах.	50% и более	2
6. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов			
6.1.	Доля молодых специалистов со стажем работы в данной образовательной организации до трех лет	11 % и более	5
		10%	2
		6-9%	1
6.2.	Доля педагогических работников до 30 лет	15% и более	2
		14% и менее	1
7.Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми			

7.1.	Наличие системы работы по выявлению и развитию одаренных воспитанников, реализация индивидуальных программ	Да	3
		Нет	0
8. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг дошкольного образования			
8.1.	Доля получателей образовательных услуг, удовлетворенных качеством доставленной услуги	97,8-100%	3
		80-97,7%	0
9. Эффективность управления			
9.1.	Отсутствие замечаний по профессиональной деятельности педагогов, подтвержденных документально	Да	5
		Нет	0
9.2.	Эффективность управления персоналом в двух зданиях	Да	15
		Нет	0
10.Обеспечение высокого качества образования			
10.1	Уровень показателя по итогам проведения диагностики готовности детей старшего дошкольного возраста к обучению в школе	85-100%	3
		70-84%	2
11. Организация и координация работы по ПФДО			
11.1	Сертификация программ дополнительного образования	Да	10
		Нет	0
11.2	Размещение на сайте ПФДО ДОП, счетов на оплату	Да	10
		Нет	0
11.3	Обеспечение охвата детей 5-8 лет дополнительным образованием	88% и выше	10
		Менее 88%	0
12. Выполнение особо важных и срочных работ			

12.1.	При подготовке учреждения к новому учебному году	5-19% 20-49% >50%	50% 100% 300%
12.2.	При подготовке к летней оздоровительной компании	5-19% 20-49% >50%	50% 100% 300%
12.3.	При подготовке учреждения к зимним прогулкам	5-19% 20-49% >50%	50% 100% 300%
12.4.	При ликвидации аварийных ситуаций	ед.	20%
12.5.	При расчистке от снега территории МДОУ после обильных снегопадов	5-9м ² 10-20м ²	10% 20%
	При участии и исполнении ролей на детских праздниках, спортивных и развлекательных мероприятиях	ед.	10%
	При активном участии в общественных мероприятиях МДОУ	ед.	10%
13. Премияльные выплаты по итогам работы (1 раз в месяц, в квартал, в год)			
13.1.	Отсутствие замечаний по результатам внешних проверок	Да	10
		нет	0
13.2.	Соблюдение исполнительской дисциплины (своевременное предоставление отчетности)	Отсутствие замечаний со стороны руководителя	10
13.3.	Соблюдение трудовой дисциплины и режима работы учреждения	Отсутствие замечаний со стороны руководителя	5
13.4.	Привлечение внебюджетных средств.	Да	10
		Нет	0
13.5.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	Да	10
		Нет	0
13.6.	Работа без больничных листов	да	5
		нет	0
13.7.	Наличие благодарностей	Запись в трудовой книжке, приказ руководителя	10
13.8.	Действующая вакцинация от ковид	Сертификат о вакцинации	20

6.2. Критерии оценки качества трудовой деятельности заместителя заведующего по АХР

№ п/п	Направления/ показатели эффективности	Метод измерения	Размер выплаты при достижении условий её осуществления, %
1. Соответствие деятельности работника требованиям законодательства в сфере образования			
1.1.	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов в части нарушения законодательства Российской Федерации (по нарушениям, возникшим в период исполнения обязанностей руководителя)	Да	2
		Нет	0
2.Обеспечение высокого качества функционирования организации			
2.1.	Обеспечение бесперебойного функционирования всех систем	Да	5
		нет	0
2.2.	Оперативность устранения технических неполадок и аварий.	Да	5
		нет	0
2.3.	Отсутствие замечаний по содержанию материально- технической базы, соблюдению правил и требований СанПиН.	Да	5
		нет	0
2.4.	Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, технике безопасности, охране труда.	Да	5
		нет	0
2.5.	Эффективное взаимодействие с обслуживающими подрядными организациями.	Да	4
		нет	0
2.6	Отсутствие замечаний по осуществлению государственных и муниципальных закупок в части исполнения Федерального закона № 44-ФЗ	Да	10
		нет	0
3.Исполнительская дисциплина			
3.1.	Контроль сохранности, своевременность списания материальных ценностей.	Да	4
		Нет	0
3.2.	Качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетности, соблюдение исполнительской дисциплины	Да	5
		Нет	0

4. Качество административно-организационной работы			
4.1.	Оптимальная укомплектованность образовательной организации кадрами	100%	3
		90-99%	2
4.2.	Эффективная ротация учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала	Да	1
		Нет	0
4.3.	Соответствие квалификации работников образовательной организации занимаемым должностям	75-100%	2
		50-74%	1
5. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг дошкольного образования			
5.1	Доля получателей образовательных услуг, удовлетворенных качеством предоставленной услуги	97,8-100%	3
		80-97,7%	0
6. Эффективность управления			
6.1.	Отсутствие замечаний по профессиональной деятельности персонала	Да	5
		нет	0
6.2.	Эффективность управления персоналом в двух зданиях	Да	10
		нет	0
7. Выполнение особо важных и срочных работ			
7.1.	При подготовке учреждения к новому учебному году	5-19% 20-49% >50%	50% 100% 300%
7.2.	При подготовке к летней оздоровительной компании	5-19% 20-49% >50%	50% 100% 300%
7.3.	При подготовке учреждения к зимним прогулкам	5-19% 20-49% >50%	50% 100% 300%
7.4.	При ликвидации аварийных ситуаций	ед.	20%
7.5.	При расчистке от снега территории МДОУ после обильных снегопадов	5-9м ² 10-20м ²	10% 20%
	При участии и исполнении ролей		

7.6.	на детских праздниках, спортивных и развлекательных мероприятиях	ед.	10%
7.7.	При активном участии в общественных мероприятиях МДОУ	ед.	10%
7.8.	При организации и проведении открытых мероприятий на уровне МДОУ, округа, города	на уровне МДОУ, города	10%
8. Премияльные выплаты по итогам работы <i>(1 раз в месяц, в квартал, в год)</i>			
8.1	Отсутствие замечаний по результатам проверок и инвентаризации материальных ценностей	Да	5
		нет	0
8.2.	Соблюдение утвержденных лимитов коммунальных услуг	Да	10
		Нет	0
8.3.	Оперативное устранение предписаний контролирующих организаций.	Да	10
		Нет	0
8.4.	Привлечение внебюджетных средств.	Да	10
		Нет	0
8.5.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	Да	10
		Нет	0
8.6.	Работа без больничных листов	Да	5
		Нет	0
8.7.	Наличие благодарностей	Запись в трудовой книжке, приказ руководителя	10
8.8.	Действующая вакцинация от ковид	Сертификат о вакцинации	20

6.3. Критерии оценки качества трудовой деятельности педагогических работников

№ п/п	Направления	Показатели	Метод измерения	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления, %
1. Критерии и показатели качества выполняемых работ				
1.1.	Реализация дополнительных проектов и программ (проекты, кружки)	Организованные дополнительные проекты и программы: - в рамках ООП -за пределами ООП	Да/нет	20% 15 %
1.2.	Участие в микро-педагогических советах, ПМПК (все участники)	Взаимодействие педагога с педагогами организации по реализации индивидуального развития каждого ребенка	Количество заседаний	5%
1.3.	Участие педагога в разработке и корректировке основной образовательной программы	Планирование образовательного процесса в группе (рабочая программа), позволяющего реализовать цель и задачи ООП Корректировка ООП	да/нет	10% 5 %
1.4.	Работа с детьми из социально неблагополучных семей, детьми-инвалидами и детьми раннего возраста	Реализация профилактической и фактической работы с детьми	ед.	10% (в спецгруппе) 20% (в общеразв. группе)
1.5.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Создание (руководство) и участие в работе образовательной инфраструктуры (проблемные группы, клубы и др. на базе образовательной организации, района, края, наполнение сайта)	Ед.	5% (участие в разработках) 10% (значимый результат)
1.6.	Методическая и инновационная деятельность педагогического работника	Обобщение и внедрение опыта педагога на уровне образовательной организации, района, края	да/нет	20%
		Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства, в работе научно-практических конференций (очно и онлайн)	да/нет	5% (участники) 10% (победители)
		Участие в инновационной деятельности	да/нет	5% (планирование) 10%(реализация)
		Самостоятельное повышение квалификации по должности (кроме обязательного 1р/3 года)	да/нет	10%
1.7.	Организация работы по наставничеству	Оказание педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	да/нет	5%
1.8	Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления муниципальной услуги)	Создание качественных условий для развития детей в течение учебного года	Итоги смотров РППС	10%
		Отсутствие жалоб со стороны родителей	да/нет	20%
		Доля получателей образовательных услуг, удовлетворенных качеством предоставленной услуги	97,8-100%	5%
			80-97,7%	0%
2. Стимулирующие выплаты за выполнение особо важных и срочных работ				
2.1.	При подготовке учреждения к новому учебному году		5-19%	50%

		20-49% >50%	100% 300%
2.2	При подготовке к летней оздоровительной компании	5-19% 20-49% >50%	50% 100% 300%
2.3	При подготовке учреждения к зимним прогулкам	5-19% 20-49% >50%	50% 100% 300%
2.4	При ликвидации аварийных ситуаций.	ед.	10% 20%
2.5	При расчистке от снега территории МДОУ после обильных снегопадов	5-9м ² 10-20м ²	10%
2.6	При участии и исполнении ролей на детских праздниках, спортивных и развлекательных мероприятиях	ед.	10%
2.7	При активном участии в обществен. мероприятиях МДОУ	ед.	10%
2.8	При организации и проведении открытых мероприятий на уровне МДОУ, города, выступления на педсовете, методобъединениях	Ед.	5% 10%
2.9	Участие и результаты участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях	Участие Призовые места	5% 10%
2.10	При сборе и оформлении документов родителей для компенсации части родительской платы	Да/нет	10%
2.11	За качество выполняемых работ в дежурных группах на период установления карантина и (или) иных ограничений, направленных на предотвращение распространения и ликвидацию очагов инфекционных заболеваний человека, заразных и иных болезней животных, подтвержденного правовым актом федерального органа исполнительной власти, органа государственной власти субъекта Российской Федерации	До 3 дней работы включительно Свыше 7 дней	30% 100 %

3. Показатели для установления премиальных выплат (1 раз в месяц, в квартал, в год)

3.1.	Выполнение показателей муниципального задания	Отсутствие травм у детей	выполнено	5%
			не выполн.	0
		Посещаемость детей	выполнено	10%
			не выполн.	0
		Превышение списочного состава (в сравнении с муниципальным заданием)	выполнено	10%
			не выполн.	0
3.2.	Сбор родительской платы	Возмещение затрат местного бюджета	выполнено	10%
			не выполн.	0
		Оплата доп. образовательных услуг	да	5%
		Привлечение добровольных пожертвований (в том числе по договорам дарения)	да	5%
3.3.	Качественное ведение документации воспитателями/узкими специалистами	Отсутствие замечаний со стороны администрации	Да	5%/15%
			нет	0

	<i>Соблюдение исполнительской дисциплины (своевременное предоставление отчетности)</i>		Да	5%
			нет	0
3.4..	<i>Соблюдение трудовой дисциплины и режима работы учреждения</i>	<i>Результаты проверок со стороны администрации</i>	Да	5%
			нет	0
3.5	<i>Работа без больничных листов</i>	<i>Табель учет рабочего времени</i>	Да	5%
			нет	0
3.6	<i>Поддержание благоприятного психологического климата, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб в коллективе</i>	<i>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников</i>	Да	5%
			нет	0
3.7	<i>Наличие благодарностей</i>	<i>Запись в трудовой книжке, приказ руководителя, благодарность сторонних организаций</i>	Да	5%
			нет	0
3.8.	<i>Действующая вакцинация от ковид</i>	<i>Сертификат о вакцинации</i>	Да	20%
			нет	0

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении ежемесячных надбавок
за непрерывный стаж работы в МДОУ № 88

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения и выплаты ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования работникам МДОУ № 88 (далее по тексту - работники).

1.2. Выплата ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования производится в зависимости от периода непрерывной работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

1.2.1. Работникам, относящимся к категории административно-управленческого персонала (кроме заместителей по административно-хозяйственной части), при стаже непрерывной работы:

- до 3 лет - 10 процентов;
- от 3 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 30 процентов;
- свыше 10 лет - 35 процентов.

1.2.2. Педагогическим работникам (кроме учителей I - IV классов) при стаже непрерывной работы:

- до 2 лет - 15 процентов;
- от 2 до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 до 10 лет - 25 процентов;
- свыше 10 лет - 35 процентов.

1.2.3. Другим работникам (включая заместителей по административно-хозяйственной части) при стаже непрерывной работы:

- до 5 лет - 10 процентов;
- от 5 до 10 лет - 15 процентов;
- от 10 до 15 лет - 20 процентов;
- свыше 15 лет - 30 процентов.

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам МДОУ № 88 осуществляется за счет средств краевого и местного бюджетов.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

2.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, засчитывается время непрерывной работы в:

- дошкольных образовательных организациях;
- общеобразовательных организациях;
- профессиональных образовательных организациях;
- образовательных организациях высшего образования;
- организациях дополнительного образования;
- организациях дополнительного профессионального образования;
- организациях, осуществляющих обучение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;
- Муниципальном казенном учреждении «Информационно-методический центр г.

Комсомольска-на-Амуре».

Педагогическим работникам также засчитывается в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы:

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

- время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках Министерства внутренних дел, в войсках и органах безопасности) при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность.

2.2. В стаж непрерывной работы включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;

- время нахождения в дополнительном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.3. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, сохраняется при поступлении на работу в учреждение образования в следующих случаях:

2.3.1. Не позднее трех недель:

- со дня увольнения по собственному желанию после 01 января 1993 года;
- со дня увольнения из образовательного учреждения вследствие перевода мужа (жены) на работу в другую местность, а также вследствие переезда в другую местность;

- со дня прекращения заболевания, препятствующего продолжению работы в учреждении образования или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

- со дня увольнения в связи с необходимостью ухода за больным членом семьи (при наличии медицинского заключения);

- избрания на должность, замещаемую по конкурсу.

2.3.2. Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения по собственному желанию до 01 января 1993 года;
- после научной и педагогической деятельности, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях образования;

- со дня восстановления способности инвалида к профессиональной деятельности, в случае если установление инвалидности вызвало увольнение из учреждения образования или перевод на другую работу.

2.3.3. Не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений образования после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

- после возвращения с работы в учреждениях образования Российской Федерации за границей или в качестве специалистов образования по оказанию помощи другим государствам, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях образования.

2.3.4. Не позднее трех месяцев:

- после окончания высшего, среднего специального учебного заведения, аспирантуры;
- в связи с переводом мужа (жены) военнотружашего в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы;

- при поступлении на работу в образовательное учреждение после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке).

2.3.5. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией (реорганизацией) учреждений образования, сокращением численности или штата

работников.

2.3.6. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях образования:

- лицам, имеющим соответствующие документы и эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зоны радиоактивного загрязнения;
- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;
- пенсионерам, получающим государственную пенсию по старости, по инвалидности или за выслугу лет, независимо от места работы после выхода на пенсию;
- при расторжении трудового договора с работником, имеющим ребенка (в том числе усыновленного или находящегося под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет при условии поступления его на работу до достижения ребенком указанного возраста.

2.4. Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу в муниципальное образовательное учреждение после расторжения на предыдущем месте работы трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (за виновные действия).

2.5. Во всех случаях, когда при переходе на работу из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждение меняется место жительства, допустимый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

2.6. Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в учреждениях образования, исчисляется год за год.

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

3.1. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы устанавливается приказом руководителя МДОУ № 88

3.2. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, является трудовая книжка работника.

4. Порядок начисления и выплаты ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы

4.1. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы устанавливается работнику руководителем МДОУ № 88 по основному месту работы.

4.2. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается с момента возникновения у работника права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В случае, когда право на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы наступило в период пребывания работника в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата нового размера надбавки начинается после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

4.5. В случае увольнения работника ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдение
установленного порядка начисления ежемесячной надбавки
за непрерывный стаж работы

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы возлагается на руководителя МДОУ № 88.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к Положению об оплате труда работников
МДОУ детского сада комбинированного вида № 88

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей (профессий) работников
муниципальных бюджетных образовательных учреждений
города Комсомольска-на-Амуре, относимых
к основному персоналу

1. Муниципальные дошкольные образовательные учреждения:

- старший воспитатель;
- воспитатель;
- младший воспитатель;
- помощник воспитателя;
- педагог-психолог;
- музыкальный руководитель;
- инструктор по физической культуре;
- учитель-логопед;
- учитель-дефектолог;
- методист;
- заместитель заведующего по воспитательной и методической работе;
- руководитель (заведующий) структурным подразделением;
- шеф-повар;
- повар.

СОГЛАСОВАНО:

Начальник отдела образования
администрации города
Комсомольска-на-Амуре

_____ Т.Г. Овсейко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению об оплате труда работников
МДОУ детского сада
комбинированного вида № 88

Критерии для установления стимулирующих выплат

за интенсивность и высокие результаты работы с 01.01.2011 г.

Критерии для установления выплат стимулирующего характера заместителю заведующего по ВМР.

№	Показатель (составляющий)	Оценка (%)	Метод измерения	Период действия
1	Результативность методической работы.			
1.1.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ДОУ (педагогический совет, творческая группа, ПМПК и др.)	до 3	протоколы	2 раза в год
1.2.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДОУ	до 3	Результаты аттестации	2 раза в год
1.3.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	до 3	результаты анкетирования, наличие (отсутствие) конфликтных ситуаций	2 раза в год
1.4.	Качественный состав педагогических кадров, работа с молодыми специалистами. Высокий уровень работы по повышению профессиональной квалификации педагогов в ДОУ.	до 3	Анализ графика повышения квалификации	2 раза в год
1.5.	Проведение мероприятий с заинтересованными организациями, учреждениями по подготовке кадров. Разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность.	до 3	Анализ выполнения годового плана	2 раза в год
1.6.	За разработку новых программ, проведение экспериментальной работы.	до 3	Программы, протоколы	2 раза в год
2.	Качество организационно-педагогической работы.			
2.1.	Укрепление и сохранение учебно-материальной базы в группах, соблюдение установленных правил и требований СанПиН, программного обеспечения.	до 3	Результаты проверок	2 раза в год
2.2.	Удовлетворенность результатами со стороны субъектов образовательного процесса.	до 3	наличие благодарностей	2 раза в год
2.3.	Качественная организация платных и бесплатных (кружков) дополнительных услуг в ДОУ, привлечение внебюджетных средств.	до 3	Отчет о работе	2 раза в год
2.4.	За организацию и проведение мероприятий (край, город, округ). За руководство городским методическим объединением. За работу в городской экспертной комиссии.	до 4	проводится / не проводится	2 раза в год
2.5.	Организация и проведение мероприятий, способствующих	до 2	проводится /не	2 раза в

	сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников (праздники здоровья, дни здоровья, экскурсии, посещения театров, музеев и т.п.)		проводится	год
3.	Эффективность контроля учебно-воспитательного процесса.			
3.1.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.	до 3	Результаты контроля	2 раза в год
3.2.	Выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей	до 3	Акты о несчастных случаях	2 раза в год
3.3.	Соблюдение требований охраны труда и противопожарной безопасности.	до 3	Акты, протоколы, предписания	2 раза в год
4.	Исполнительская дисциплина.			
4.1.	Высокий уровень оформления методической документации (Образовательная программа ДОУ, годовой план воспитательно-образовательной работы, Программа развития ДОУ, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.). Своевременность предоставления материалов.	до 3	Анализ документации	2 раза в год
4.2.	Напряженность при увеличении объема качественной работы в двух зданиях	до 5		2 раза в год
	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО ПРОЦЕНТОВ	50		

Критерии для установления выплат стимулирующего характера заместителю заведующего по АХР.

№	Показатель (составляющий)	Оценка (%)	Метод измерения	Период действия
1	Результативность работы по развитию материально- материально- технической базы			
1.1.	Обеспечение бесперебойного функционирования систем	до 5	Акты, протоколы	2 раза в год
1.2.	Оперативность устранения технических неполадок и аварий.	до 5	Результаты контроля	2 раза в год

1.3.	Своевременное обеспечение оборудованием и инвентарем.	до 3	Результаты контроля	2 раза в год
1.4.	Укрепление и сохранение материально- технической базы в группах, соблюдение установленных правил и требований СанПиН, противопожарной безопасности, техники безопасности	до 3	Результаты контроля	2 раза в год
1.5.	Контроль сохранности, своевременность списания материальных ценностей.	до 2	Результаты контроля	2 раза в год
1.6.	Привлечение внебюджетных средств.	до 2	Анализ выполнения сметы	2 раза в год
2.	Качество административно- организационной работы.			
2.1.	Оперативное устранение предписаний контролирующих организаций.	до 2	Анализ выполнения предписаний	2 раза в год
2.2.	Эффективное взаимодействие с обслуживающими организациями.	до 2	Результаты контроля	2 раза в год
2.3.	Выполнение лимитов коммунальных услуг.	до 4	Анализ потребления коммунальных услуг	2 раза в год
2.4.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	до 2	результаты анкетирования, наличие (отсутствие) конфликтных ситуаций	2 раза в год
2.5.	Удовлетворенность результатами со стороны субъектов образовательного процесса	до 3	наличие благодарностей	2 раза в год
3.	Эффективность управления.			
3.1.	Профессиональная деятельность МОП	до 3	Результаты контроля	2 раза в год
3.2.	Обеспечение санитарно- эпидемиологических условий в помещениях МДОУ.	до 4	Результаты контроля	2 раза в год
3.3.	Соблюдение требований охраны труда и противопожарной безопасности.	до 4	Результаты контроля	2 раза в год
4.	Исполнительская дисциплина.			
4.1.	Высокий уровень оформления методической документации, своевременность предоставления материалов.	до 3	Результаты контроля	2 раза в год
4.2.	Напряженность при увеличении объема качественной работы в двух зданиях.	до 3		2 раза в год
	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО ПРОЦЕНТОВ	50		

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
завхозу.**

№	Показатель (составляющий)	Оценка (%)	Метод измерения	Период действия
1	Результативность работы по развитию материально- материально- технической базы			
1.1.	Своевременное обеспечение оборудованием и инвентарем.	до 5	Результаты контроля	2 раза в год
1.2.	Укрепление и сохранение материально- технической базы в группах, соблюдение установленных правил и требований СанПиН, противопожарной безопасности, техники безопасности	до 10	Результаты контроля	2 раза в год
1.3.	Контроль сохранности, своевременность списания материальных ценностей.	до 5	Результаты контроля	2 раза в год
1.4.	Привлечение внебюджетных средств.	до 4	Анализ выполнения сметы	2 раза в год
2.	Качество административно- организационной работы.			
2.1.	Оперативное устранение предписаний контролирующих организаций.	до 5	Анализ выполнения предписаний	2 раза в год
2.2.	Эффективное взаимодействие с обслуживающими организациями.	до 2	Результаты контроля	2 раза в год
2.3.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	до 2	результаты анкетирования, наличие (отсутствие) конфликтных ситуаций	2 раза в год
2.4.	Удовлетворенность результатами со стороны субъектов образовательного процесса	до 3	наличие благодарностей	2 раза в год
3.	Эффективность управления.			
3.1.	Профессиональная деятельность МОП	до 5	Результаты контроля	2 раза в год
3.2.	Обеспечение санитарно- эпидемиологических условий в помещениях МДОУ.	до 10	Результаты контроля	2 раза в год
3.3.	Соблюдение требований охраны труда и противопожарной безопасности.	до 4	Результаты контроля	2 раза в год
4.	Исполнительская дисциплина.			
4.1.	Высокий уровень оформления документации, своевременность предоставления материалов.	до 10	Результаты контроля	2 раза в год

4.2.	Напряженность при увеличении объема качественной работы в двух зданиях.	до 5		2 раза в год
	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО ПРОЦЕНТОВ	70		

***Критерии для установления выплат стимулирующего характера
главному бухгалтеру.***

№	Показатель (составляющий)	Оценка (%)	Метод измерения	Период действ ия
1.	Эффективность профессиональной деятельности			
1.1.	Использование в профессиональном процессе персонального компьютера, знание специализированных программ, современных методик бухгалтерского учета, экономического анализа и их использование и применение на практике	до 3	применяет/не применяет	2 раза в год
1.2.	Обеспечение целевого использования бюджетных средств, наличие предложений по их эффективному использованию	до 5	Результаты контроля	2 раза в год

1.3.	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов, применение различных видов, методик, технологий для проведения экономических расчетов	до 4	наличие разработок /отсутствие	2 раза в год
1.4.	Качественный состав бухгалтерских кадров, работа с молодыми специалистами.	до 4	Результаты контроля	2 раза в год
1.5.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	до 3	результаты анкетирования, наличие (отсутствие) конфликтных ситуаций	2 раза в год
2.	Результативность профессиональной деятельности.			
2.1.	Отслеживание и анализ дебиторской и кредиторской задолженности, отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам за полученные товары и услуги.	до 5	Результаты контроля	2 раза в год
2.2.	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации	до 5	Результаты контроля	2 раза в год
2.3.	Своевременное и качественное предоставление отчетности Соблюдение необходимых требований к составлению отчетности, сроков сдачи отчетности	до 5	Результаты контроля	2 раза в год
2.4.	Привлечение внебюджетных средств для развития материально-технической базы детского сада.	до 3	наличие/отсутстви е	2 раза в год
2.5.	Удовлетворенность результатами со стороны субъектов образовательного процесса	до 5	наличие благодарностей	2 раза в год
3.	Исполнительская дисциплина.			
3.1.	Соблюдение правил противопожарной безопасности и охраны труда.	до 3	Результаты контроля	2 раза в год
3.2.	Качественное выполнение работы при расширении зоны обслуживания, при совмещении профессий	до 5	ходатайство руководителя	на период выполнения работы
	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО ПРОЦЕНТОВ:	50		

***Критерии для установления выплат стимулирующего характера
кассиру.***

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка (%)	Метод измерения	Период действия
1.	Эффективность профессиональной деятельности.			
1.1.	Использование в профессиональном процессе персонального компьютера, знание специализированных программ, современных методик бухгалтерского учета, экономического анализа и их использование и применение на практике	5	применяет/не применяет	2 раз в год

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка (%)	Метод измерения	Период действия
1.	Эффективность профессиональной деятельности.			
1.2.	Обеспечение целевого использования бюджетных средств, наличие предложений по их эффективному использованию	5	Результаты контроля	2 раза в год по полугодиям
1.3.	Оперативное устранение замечаний контролирующих организаций.	5	Результаты контроля	2 раз в год
1.4.	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов, применение различных видов, методик, технологий для проведения экономических расчетов	5	наличие разработок /отсутствие	2 раза в год по полугодиям (подтверждение)
2.	Результативность профессиональной деятельности.			
2.1.	Отслеживание и анализ дебиторской и кредиторской задолженности, отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам за полученные товары и услуги;	5	Результаты контроля	2 раза в год по полугодиям
2.2.	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации	5	Результаты контроля	2 раза в год по полугодиям
2.3.	Своевременное и качественное предоставление отчетности соблюдение необходимых требований к составлению отчетности, сроков сдачи отчетности	5	Результаты контроля	2 раза в год
2.4.	Привлечение внебюджетных средств для развития материально-технической базы детского сада	5	наличие/отсутствие	2 раза в год
3.	Исполнительская дисциплина.			
3.1.	Соблюдение правил противопожарной безопасности и охраны труда.	5	Результаты контроля	2 раза в год
3.2.	Качественное выполнение работы при расширении зоны обслуживания, при совмещении профессий	до 20	ходатайство главного бухгалтера	на период выполнения работы
3.3.	Материальная ответственность	15		
3.4.	Разъездной характер труда	20		
	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО %:	100		

Критерии для установления выплат стимулирующего характера воспитателям (с 01.01.2014 г.)

№	Показатели	оценка (балл)	Метод измерения	Период действия
1.	Результативность педагогической деятельности			

1.1.	Работа с большим количеством детей от 17 детей и выше	5	Отчет по посещаемости	2 раза в год
1.2.	Низкий, по сравнению с муниципальным, уровень заболеваемости воспитанников.	15	10 баллов - уровень заболеваемости соответствует или ниже муниципального; 15 баллов - заболеваний нет. При наличии травм - критерий не рассматривается.	2 раза в год
1.3.	Посещаемость детей.	15	90% от списочного состава и более - 10 баллов 80-89 % - 8 баллов 75-79 % - 6 баллов 70-74 % - 4 балла 5 баллов дополнительно – за превышение списочного состава от нормы при посещаемости (сад- 80% , ясли 70%). При посещаемости менее 70 % показатель не рассматривается.	2 раза в год
1.4.	Родительская плата.	5	Отсутствие задолженности по родительской плате. - 3 балла. Дополнительно 1 балл - за 100% сбор по платным услугам; 1 балл- за высокий уровень сбора добровольных пожертвований .	2 раза в год.
1.5.	Качественное выполнение обязанностей при расширении зоны обслуживания и совмещении профессий, при увеличении длительности рабочего дня, при работе с социально-опасными семьями, опекаемыми и детьми-инвалидами.	15	В зависимости от длительности работы при расширении зоны обслуживания (до 2 недель - 5 баллов, от 2 недель до 1 месяца – 10 баллов, от 1 месяца - 15 баллов). По 1 баллу за каждого ребенка из категорий (социально-опасные семьи, инвалиды)	2 раза в год
2.	Работа по обобщению и распространению собственного педагогического опыта (наставничество, проведение круглых столов, мастер-классов, методобъединений, конференций, разработка и реализация авторских концепций, программ, проектов) Участие в творческой, исследовательской, проектной деятельности, ведение экспериментальной работы. Внедрение программ	8	8 баллов- округ, город, край 5 баллов - ДООУ , руководство - 5 баллов	2 раза в год

3.	Результаты работы дополнительных образовательных кружков, секций, групп	до 15	Отчеты о выполнении программы (до 5 детей – 5 баллов, 6-10 детей -8 баллов, 11-15 детей -10 баллов, свыше 15 детей – 15 баллов) по формуле: $\frac{\text{кол-во детей} \times \text{кол-во рабочих месяцев}}{6 \text{ месяцев}}$	2 раза в год;
4.	Участие в работе комиссий : по стимулирующим выплатам, по сопровождению социально-опасных семей, ПМПК, профком, по ТБ, охране труда, санитарному состоянию, по проведению смотров и конкурсов.	5	-1 балл за каждое заседание. - за руководство - 5б.	на период работы комиссии
Исполнительская дисциплина				
6.	Высокая исполнительная дисциплина , в т.ч. (документация согласно утвержденного перечня: план воспитательно - образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, титульный список, фильтровой журнал, материалы диагностики, паспорт здоровья группы, протоколы родительских собраний)	5	5 баллов - своевременное и качественное ведение документации. Наличие замечаний, либо отсутствие документа - критерий не рассматривается.	2 раза в год.
	Максимальное количество баллов:	88		

Критерии для установления выплат стимулирующего характера учителям-дефектологам, музыкальным руководителям(с 01.01.2014 г.)

№ п/п	Показатель	Оценка (баллы)	метод измерения	период измерения, время действия
-------	------------	----------------	-----------------	----------------------------------

1.	Посещаемость детей.	15	90% от списочного состава и более - 10 баллов 80-89 % - 8 баллов 75-79 % - 6 баллов 70-74 % - 4 балла 5 баллов дополнительно – за превышение списочного состава от нормы при посещаемости 80% . При посещаемости менее 70 % показатель не рассматривается	2 раза в год
2.	Низкий по сравнению с муниципальным уровень заболеваемости воспитанников	15	10 баллов - уровень заболеваемости соответствует или ниже муниципального; 15 баллов - заболеваний нет. При наличии травм - критерий не рассматривается.	2 раза в год
3.	Результативное участие в профессиональных объединениях, конференциях, конкурсах, семинарах, обмен знаниями и распространение собственного педагогического опыта среди коллег, наставничество	8	8 баллов- округ, город, край 5 балла - ДОУ 5 баллов - руководство	2 раза в год
4.	Результаты работы дополнительных образовательных кружков, секций, групп.	до 19	Отчеты о выполнении программы (до 5 детей – 5 баллов, 6-10 детей -10 баллов, 11-15 детей -15 баллов, свыше 15 детей – 19 баллов) по формуле: <u>кол-во детей*кол-во рабочих месяцев</u> 6 месяцев	2 р/год
5.	Участие в работе комиссий: аттестационной, по стимулирующим выплатам, по социальным вопросам, ПМПК.	5	-3 балла - участие. - за руководство 5б.	2 р/год (по полугодиям)
6.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, консультаций и групповых форм работы, ведение индивидуальных карт развития ребенка)	3	данные внешней экспертизы (при наличии замечаний, либо отсутствии документа - критерий не рассматривается)	2 р/год (по полугодиям)
	Максимальное количество баллов:	65		

Критерии для установления выплат стимулирующего характера педагогу-психологу.

№ п/п	Показатель	баллы	метод измерения	период измерения, время действия
-------	------------	-------	-----------------	----------------------------------

1.	Результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками.	6	Анкетирование педагогов	1 р/год с документальным подтверждением
2.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	5	проводится/не проводится	2 р/год (по полугодиям)
3.	Результативное участие в профессиональных объединениях, конференциях, конкурсах, семинарах, обмен знаниями и распространение собственного педагогического опыта среди коллег	5	5 баллов- округ, город, край 3 балла - ДООУ	2 р/год (по полугодиям с документальным подтверждением)
4.	Результаты работы дополнительных образовательных кружков, секций, групп.	до 15	Отчеты о выполнении программы (до 5 детей – 5 баллов, 6-10 детей -8 баллов, 11-15 детей -10 баллов, свыше 15 детей – 15 баллов) по формуле: $\frac{\text{кол-во детей} \times \text{кол-во рабочих месяцев}}{6 \text{ месяцев}}$	2 р/год (по полугодиям)
5.	Участие в работе комиссий: по стимулирующим выплатам, по социальным вопросам, ПМПК.	5	-3 балла - участие - за руководство 5б.	на период ведения
6.	Результативность просветительской работы по повышению психолого-педагогической компетентности педагогов, по улучшению благоприятного психологического климата в коллективе	10	Результаты анкетирования	2 р/год (по полугодиям)
7.	Обеспечение качественной психологической защиты, помощи и поддержки воспитанников и их родителей.	5	Результаты анкетирования родителей воспитателями	2 р/год
9.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, консультаций и групповых форм работы, ведение индивидуальных карт развития ребенка)	5	Результаты контроля	2 р/год

10.	Напряженность при увеличении объема качественной работы в двух зданиях Максимальное количество баллов:	5 61	Результаты контроля	2 р/год (по полугодиям)
-----	--	--------------------	---------------------	-------------------------

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
бухгалтеру.**

№ п/п	Показатель (составляющие)	Оценка (баллы)	Метод измерения	Период действия
1.	Эффективность профессиональной деятельности.			
1.1.	Использование в профессиональном процессе персонального компьютера, знание специализированных программ, современных методик бухгалтерского учета, экономического анализа и их использование и применение на практике	1-5	применяет/не применяет	2 раз в год
1.2.	Обеспечение целевого использования бюджетных средств, наличие предложений по их эффективному использованию	1-5	Результаты контроля	2 раза в год по полугодиям
1.3.	Оперативное устранение замечаний контролирующих организаций.	1-5	Результаты контроля	2 раз в год
1.4.	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов, применение различных видов, методик, технологий для проведения экономических расчетов	1-5	наличие разработок /отсутствие	2 раза в год по полугодиям (подтверждение)
2.	Результативность профессиональной деятельности.			
2.1.	Отслеживание и анализ дебиторской и кредиторской задолженности, отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности по расчетам за полученные товары и услуги;	1-5	Результаты контроля	2 раза в год по полугодиям
2.2.	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации	1-5	Результаты контроля	2 раза в год по полугодиям
2.3.	Своевременное и качественное предоставление отчетности соблюдение необходимых требований к составлению отчетности, сроков сдачи отчетности	1-5	Результаты контроля	2 раза в год
2.4.	Привлечение внебюджетных средств для развития материально-технической базы детского сада	1-5	наличие/отсутствие	2 раза в год
3.	Исполнительская дисциплина.			
3.1.	Соблюдение правил противопожарной безопасности и охраны труда.	1-5	Результаты контроля	2 раза в год
3.2.	Качественное выполнение работы при расширении зоны обслуживания, при совмещении профессий	до 15	ходатайство главного бухгалтера	на период выполнения работы
	МАКСИМАЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО БАЛЛОВ:	65		

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
младшим воспитателям.**

№ п/п	Показатель	Оценка (балл)	Метод измерения	Период действия
1.	Оказание помощи воспитателям в организации предметно – развивающей среды в группе, прогулочной площадке	4	Ходатайство воспитателей	2 раза в год
2.	Посещаемость воспитанников	15	90% от списочного состава и более - 10 баллов 80-89 % - 8 баллов 75-79 % - 6 баллов 70-74 % - 4 балла 5 баллов дополнительно – за превышение списочного состава от нормы при посещаемости 80% . При посещаемости менее 70 % показатель не рассматривается.	2 раза в год
3.	Отличное санитарное состояние закрепленных помещений, соблюдение правил противопожарной безопасности и охраны труда.	10	Отсутствие замечаний со стороны администрации, медицинских работников, других контролирурующих органов	2 раза в год
4.	За качественное выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 15	Табель учета рабочего времени (до 2 недель - 5 баллов, от 2 недель до 1 месяца – 10 баллов, от 1 месяца - 15 баллов).	На период работы
5.	За качественное выполнение работы по уходу за детьми ясельного возраста.	5	Ходатайство админист.	2 раза в год
6.	Низкий по сравнению с муниципальным уровень заболеваемости воспитанников	15	Ходатайство админист. и мед. работников	2 раза в год
7.	За работу в комиссии по распределению стимулирующей надбавки	2	-1 балл за каждое заседание.	На период работы
	Максимальное количество баллов	66		

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
специалисту по кадрам, швее-кастелянице**

№ п/п	Показатель	Оценка (балл)	Метод измерения	Период действия
1.	Напряженность при увеличении объема качественной работы в двух зданиях	10	Результаты контроля	2 раза в год
2.	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации	10	Результаты контроля	2 раза в год по полугодиям
3.	Своевременное и качественное предоставление отчетности соблюдение необходимых требований к составлению отчетности, сроков сдачи отчетности	5	Результаты контроля	2 раза в год
4.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работы	5	Ходатайства, зам.зав по АХР, зам.зав по ВМР и др. работников ДООУ	2 раза в год
5.	За работу в комиссии по распределению стимулирующей надбавки, по санитарному состоянию	6	-1 балл за каждое заседание.	на период работы
6.	Соблюдение правил противопожарной безопасности и охраны труда.	5	Результаты контроля	2 раза в год
7.	Качественное выполнение работы при расширении зоны обслуживания, при совмещении профессий	до 15	ходатайство главного бухгалтера, зам. по АХР	на период выполнения работы
8.	Качественное обслуживание, использование товарно-материальных ценностей и имущества МДООУ в условиях заключенного договора о материальной ответственности.	10	результаты инвентаризаций и проверок	2 раза в год
	Максимальное количество баллов	66		

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
кладовщику**

№ п/п	Показатель	Оценка (%)	Метод измерения	Период действия
1.	Напряженность при увеличении объема качественной работы в двух зданиях, кладовых и овощехранилище	20	Результаты контроля	2 раза в год
2.	Качественное ведение документации, использование баз данных, процедур хранения, передачи, обработки информации	10	Результаты контроля	2 раза в год по полугодиям
3.	Своевременное и качественное предоставление отчетности соблюдение необходимых требований к составлению отчетности, сроков сдачи отчетности	5	Результаты контроля	2 раза в год
4.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работы	5	Ходатайства, зам.зав по АХР, зам.зав по ВМР и др. работников ДООУ	2 раза в год
5.	За бесперебойное обеспечение продуктами, своевременность подачи заявок поставщикам	10	-1 балл за каждое заседание.	на период работы
6.	Соблюдение правил противопожарной безопасности и охраны труда.	5	Результаты контроля	2 раза в год
7.	Качественное выполнение работы при расширении зоны обслуживания, при совмещении профессий	до 15	ходатайство главного бухгалтера	на период выполнения работы
8.	Качественное обслуживание, использование товарно-материальных ценностей и имущества МДООУ в условиях заключенного договора о материальной ответственности.	10	результаты инвентаризаций и проверок	2 раза в год
	Максимальное количество баллов	80		

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
работному по обслуживанию и текущему ремонту зданий (плотник, слесарь,
электрик), сторожу, дворнику, кухонному рабочему (мужчина)**

№ п/п	Показатель	Оценка (балл)	Метод измерения	Период действия
1.	За работу связанную с поднятием и переносом тяжести	10	Ходатайства зам. зав по АХР	На период работы
2.	Дворникам - за работу связанную с чисткой мусорных площадок и контейнеров.	5	Результаты контроля	2 раза в год
3.	Удовлетворенность со стороны субъектов образовательного процесса.	10	Ходатайства зам.зав по АХР	2 раза в год
4.	За оперативное и качественное выполнение заявок по устранению неполадок.	10	Результаты контроля	2 раза в год
5.	Соблюдение правил противопожарной безопасности и охраны труда.	5	Результаты контроля	2 раза в год
6.	Качественное выполнение работы при расширении зоны обслуживания, при совмещении профессий, за удлинённый рабочий день	до 30	Ходатайства зам.зав по АХР	на период выполнения работы
7.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН. Дневному сторожу – за материальную ответственность	5 15	Ходатайства зам.зав по АХР	2 раза в год
8.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работ.	5	Ходатайства зам.зав по АХР	2 раза в год
	Максимальное количество баллов:	95		

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
работникам пищеблока: повар, кухонный рабочий (женщина).**

№ п/п	Показатель	Оценка (балл)	Метод измерения	Период действия
1.	За сохранность и исправность технологического оборудования и инвентаря.	10	Результаты контроля	2 раза в год
2.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работы (в т.ч. внешний вид)	5	Ходатайства зам.зав по АХР, старшей медсестры	2 раза в год
3.	Удовлетворенность со стороны субъектов образовательного процесса	10	Ходатайства зам.зав по АХР, старшей медсестры	2 раза в год
4	Образцовое состояние закрепленных помещений	10	Отсутствие замечаний со стороны администрации, медицинских работников, др. контролирующих органов	2 раза в год
5.	Соблюдение правил противопожарной безопасности и охраны труда.	5	Результаты контроля	2 раза в год
6.	Качественное выполнение работы при расширении зоны обслуживания, при совмещении профессий	до 15	Ходатайства зам.зав по АХР	на период выполнения работы
7.	Качественное проведение генеральных уборок.	10	Результаты контроля	2 раза в год
	Максимальное количество баллов	65		

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
работникам по стирке белья, уборщику служебных помещений**

№ п/п	Показатель	Оценка (балл)	Метод измерения	Период действия
1.	За сохранность вверенного оборудования и инвентаря	5	Отсутствие ремонта, инвентаризация	2 раза в год
2.	За качественное выполнение работы при увеличенном объеме работы в 1 корпус (уборщик служебных помещений)	10	Результаты контроля	на период работы
3.	Образцовое санитарное состояние закрепленных помещений	10	Отсутствие замечаний со стороны администрации, медицинских работников, др. контролирующих органов	2 раза в год
4.	Соблюдение правил противопожарной безопасности и охраны труда.	5	Результаты контроля	2 раза в год
5.	Качественное выполнение работы при расширении зоны обслуживания, при совмещении профессий	до 15	Ходатайства зам.зав по АХР	на период выполнения работы
6.	Качественное проведение генеральных уборок.	10	Результаты контроля	2 раза в год
7.	Удовлетворенность со стороны субъектов образовательного процесса	10	Ходатайства зам.зав по АХР, старшей медсестры	2 раза в год
8.	Проявление собственной инициативы к повышению качества работы (в т.ч. внешний вид)	5	Ходатайства зам.зав по АХР, старшей медсестры	2 раза в год
	Максимальное количество баллов	70		

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
старшей медсестре**

№ п/п	Показатель	Оценка (балл)	Метод измерения	Период действия
1.	Напряженность при увеличении объема качественной работы в двух зданиях	10	Результаты контроля	2 раза в год
2.	Своевременное и качественное проведение плана по вакцинации детей и сотрудников	11 б. - 100% 8 б. – 90% 5 б. – 80% от списочного состава	отчет по вакцинации	2 раза в год
3.	За образцовое санитарное состояние помещений ДОУ, соблюдение правил противопожарной безопасности и охраны труда.	10б. -100% 5 б. -80% 3 б. -60%	Результаты контроля	2 раза в год
4.	За качественное ведение документации, высокий уровень исполнительской дисциплины и сдачи отчетов, справок, анализов, в т.ч. санитарного состояния	10	Результаты контроля	2 раза в год
5.	За выполнение плана по детодням не ниже 80% от списочного состава групп	15	Отчет о посещаемости	2 раза в год
6.	Низкий, по сравнению с муниципальным, уровень заболеваемости воспитанников	до 15	10 баллов - уровень заболеваемости соответствует или ниже муниципального; 15 баллов - заболеваний нет. При наличии травм - критерий не рассматривается.	2 раза в год
7.	Качественное выполнение обязанностей при расширении зоны обслуживания и совмещении профессий.	До 5		2 раза в год
	Максимальное количество баллов:	76		

**Положение об установлении ежемесячных надбавок
за непрерывный стаж работы в МДОУ № 88**

1. Общие положения

Настоящее положение определяет порядок назначения и выплаты ежемесячных надбавок за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования работникам МДОУ № 88 (далее по тексту – работники).

Выплата ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в учреждениях системы образования производится в зависимости от периода непрерывной работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

Работникам, относящимся к категории административно-управленческого персонала (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе) при стаже непрерывной работы:

- до 3 лет – 10 процентов;
- от 3 до 5 лет – 20 процентов;
- от 5 до 10 лет – 30 процентов;
- свыше 10 лет – 35 процентов.

Педагогическим работникам при стаже непрерывной работы:

- до 2 лет – 15 процентов;
- от 2 до 5 лет – 20 процентов;
- от 5 до 10 лет – 25 процентов;
- свыше 1 лет – 35 процентов.

Другим работникам (включая заместителей по административно-хозяйственной работе) при стаже непрерывной работы:

- до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- свыше 15 лет – 30 процентов.

1.3. Финансирование расходов по выплате надбавок работникам МДОУ № 88 осуществляется за счет средств краевого и местного бюджетов.

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, засчитывается время непрерывной работы в учреждениях образования, а также другие периоды работы, предусмотренные к зачету в педагогический стаж в соответствии с приложениями № 5,6 к инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утвержденной Приказом Министерства просвещения СССР от 16 мая 1985 года № 94 (с изменениями и дополнениями).

В стаж непрерывной работы включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;
- время нахождения в дополнительном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.3. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, сохраняется при поступлении на работу в учреждение образования в следующих случаях:

2.3.1. Не позднее трех недель:

- со дня увольнения по собственному желанию после 01 января 1993 года;
- со дня увольнения из образовательного учреждения вследствие перевода мужа (жены) на работу в другую местность, а также вследствие переезда в другую местность;

- со дня прекращения заболевания, препятствующего продолжению работы в учреждении образования или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);
- избрания на должность, замещаемую по конкурсу.

2.3.2. Не позднее одного месяца:

- со дня увольнения по собственному желанию до 01 января 1993 года;
- после научной и педагогической деятельности, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях образования;
- со дня восстановления способности инвалида к профессиональной деятельности, в случае если установление инвалидности вызвало увольнение из учреждения образования или перевод на другую работу.

2.3.3. Не позднее двух месяцев:

- со дня увольнения из учреждений образования после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;
- после возвращения с работы в учреждениях образования Российской Федерации за границей или в качестве специалистов образования по оказанию помощи другим государствам, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях образования.

2.3.4. Не позднее трех месяцев:

- после окончания высшего, среднего специального учебного заведения, аспирантуры;
- в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы;
- при поступлении на работу в образовательное учреждение после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке).

2.3.5. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией (реорганизацией) учреждений образования, сокращения численности или штата сотрудников.

2.3.6. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях образования, лицам, имеющим соответствующие документы и эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зоны радиоактивного загрязнения;

- покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

а также:

- пенсионерам, получающим государственную пенсию по старости, по инвалидности или за выслугу лет независимо от места работы после выхода на пенсию.

2.4. При расторжении трудового договора беременными женщинами или матерями, имеющими детей (в том числе усыновленных или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, стаж непрерывной работы сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

2.5. Во всех случаях, когда при переходе на работу из одного образовательного учреждения в другое образовательное учреждение меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства.

2.6. Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в учреждениях образования, исчисляется год за год.

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы.

3.1. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы устанавливается приказом руководителя МДОУ № 88.

3.2. основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, является трудовая книжка работника.

4. Порядок начисления и выплаты ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы.

4.1. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы устанавливается работнику руководителем МДОУ № 88 по основному месту работы.

4.2. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

4.3. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.4. Ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы выплачивается с момента возникновения у работника права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В случае, когда право на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы наступило в период пребывания работника в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата нового размера надбавки начинается после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

4.5. В случае увольнения работника, ежемесячная надбавка за непрерывный стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

5. Порядок контроля и ответственность за соблюдением установленного порядка начисления ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы.

5.1. Ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы возлагается на руководителя МДОУ № 88.

5.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы или определения ее размера рассматриваются в установленном законодательством порядке.

администрации города
Комсомольска-на-Амуре

Овсейко Т.Г.

Администрация МДОУ детского сада комбинированного вида № 88 просит согласовать изменения, внесенные в критерии для установления стимулирующих выплат сотрудникам МДОУ № 88 в соответствии с поручением главы города и с целью придания основной значимости показателям, влияющим на посещаемость детьми дошкольного учреждения.

Заведующий

Федорова Н.Д.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 151325621799860972593249704829105498913750279236

Владелец Федорова Наталья Дмитриевна

Действителен с 18.03.2025 по 18.03.2026