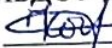


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 204**

СОГЛАСОВАНО:

Первичная профсоюзная организация

МБДОУ детский сад № 204

 Т.Ю.Кочкина

Протокол № 10 от 01.10.2022 г.



Положение об оплате труда работников

г. Екатеринбург,
2022

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 204**

СОГЛАСОВАНО:

с профсоюзным комитетом
МБДОУ детский сад № 204
Председатель Т.Ю. Кочкина
Протокол № 10 от «01» октября 2022г.

УТВЕРЖДЕНО:
заведующий МБДОУ детский сад № 204
О.В. Гаврилова
Приказ № 32040 от «01» октября 2022 г.



1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Постановления Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», Постановления Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», Постановления Администрации города Екатеринбурга от 10.05.2017 № 744 «Об установлении предельного уровня среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий», Постановления Администрации города Екатеринбурга от 11.09.2018 № 2247 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «город Екатеринбург», Постановления Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 № 1813 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург» (с изменениями от 26.12.2019 г. № 3074, от 06.05.2020 № 845), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 (протокол № 11), в целях совершенствования условий оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург» и сохранения отраслевых особенностей.

Настоящее Положение применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 204 (далее - МБДОУ), учредителем которого является Департамент образования Администрации города Екатеринбурга.

1.2. Размеры заработной платы каждого работника МБДОУ устанавливается трудовым договором в соответствии с локальными актами учреждения. Система оплаты труда работников учреждения разрабатывается на основании настоящего Положения и утверждается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Фонд оплаты труда работников МБДОУ формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой МБДОУ на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Штатное расписание МБДОУ разрабатывается в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, утверждается руководителем МБДОУ по согласованию с органом Администрации города Екатеринбурга, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения и включает в себя все должности работников

учреждения.

1.5. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны определяться в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее номенклатура должностей), Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, действующим на территории Российской Федерации в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России (далее – ЕТКС), Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС).

1.6. На установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, направляется не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации, за исключением фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера.

Оставшаяся часть фонда оплаты труда (за исключением фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера) в размере не более 30 процентов направляется на стимулирующие выплаты и другие выплаты компенсационного характера.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

2. Условия определения оплаты труда

2.1. Оплата труда работников МБДОУ устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатурой должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- 9) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций.

2.2. При определении размера оплаты труда работников МБДОУ учитываются следующие условия:

- показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, ученой степени по соответствующему профилю работы, почетного звания по соответствующему профилю работы);
- продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения;
- объем учебной (педагогической) работы;
- исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

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

2.3. Заработная плата работника МБДОУ предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Изменение оплаты труда работника МБДОУ производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (при установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы локальным актом муниципального учреждения предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию);
- 2) при присвоении почетного звания по соответствующему профилю - со дня его присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук по соответствующему профилю - со дня издания приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче диплома кандидата или доктора наук (при предъявлении диплома кандидата или доктора наук).

2.5. При появлении у работника права на изменение размера заработной платы в соответствии с пунктом 4 настоящего Положения в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

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

2.7. Преподавательская работа в том же учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работ, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.8. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых МБДОУ услуг, учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.9. Предоставление возможности осуществлять педагогическую работу работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников учреждения при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

2.10. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МБДОУ возлагается на руководителя, который обязан:
проверять документы об образовании и документы, подтверждающие квалификационную категорию, другие основания для определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, предусмотренные настоящим Положением;
ежегодно составлять и утверждать тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении

помимо своей основной работы, а также штатное расписание МБДОУ, включающее в себя все должности.

3. Порядок определения оплаты труда работников

3.1. Оплата труда работников МБДОУ включает в себя:

- 1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, размеры которых устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера.
- 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера.

3.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МБДОУ, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, должности педагогических работников, должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 10 - 70 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя учреждения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается в соответствии с локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников МБДОУ устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 30 часов в неделю (на основании Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»), которая включает воспитательную и образовательную работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

24 часа в неделю – музыкальный руководитель;

30 часов в неделю – воспитатель;

3.3. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №

247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих установлены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

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

Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих установлены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

3.5. В соответствии с Постановлением Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 № 1813 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «город Екатеринбург» (с изменениями от 26.12.2019 г. № 3074, от 06.05.2020 № 845) МБДОУ, в лице своего руководителя, имеет право самостоятельно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

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

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

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

3.8. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

4.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.4. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в абсолютном размере или процентном отношении к окладу. При этом размеры выплат компенсационного характера не могут быть установлены ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного характера работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.5. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Руководитель МБДОУ осуществляет меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка рабочих мест осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

Доплаты за увеличение объема работ (заведование: консультационным пунктом, кабинетом, центром; творческой рабочей группой; руководство методическим объединением; выполнение функций координатора, куратора проекта, группы; обеспечение ранней профориентации воспитанников, за организацию работы в рамках общественно-государственного управления) устанавливаются в абсолютном размере.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются от должностного оклада.

Размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном руководителем МБДОУ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

Размеры доплат и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительно оплачиваемых работ.

4.10. Выплаты при выполнении дополнительных работ устанавливаются работнику в случае возложения на него обязанностей контрактного управляющего, специалиста по охране труда (в случае отсутствия данной должности в штатном расписании), а также в случае избрания работника председателем первичной профсоюзной организации

Размеры выплат и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, утвержденном руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения. Размеры выплат и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительно оплачиваемых работ.

4.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Оплата сверхурочной работы производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включающего все источники финансирования.

4.12. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда за работу в ночное время производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включающего все источники финансирования.

4.13. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с действующим законодательством в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.14. Работникам МБДОУ (кроме руководителя учреждения, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) за норму часов рабочего времени в следующих размерах:

20 процентов оклада - педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья (при наличии заключений клинико-экспертных комиссий лечебно-профилактических организаций (больниц, поликлиник, диспансеров);

20 процентов оклада - специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, в том числе руководителям данных комиссий и пунктов;

20 процентов оклада - воспитателям, младшим воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, педагогу-психологу за работу в группах компенсирующей и оздоровительной направленности муниципальных дошкольных образовательных организаций.

4.15. Размеры выплат компенсационного характера работникам устанавливаются руководителем МБДОУ в соответствии с локальным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если иное не установлено трудовым законодательством.

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

4.16. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера

и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом и трудовым договором с учетом разработанных в МБДОУ показателей и критериев оценки эффективности труда ее работников в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения.

5.2. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат;
- 5) иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников МБДОУ, в том числе средств от приносящей доход деятельности.

5.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

5.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется МБДОУ с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников (Приложение № 3) в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем МБДОУ на основании локальных актов с учетом возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.5. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников МБДОУ.

5.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности, авторитет и улучшающих имидж учреждения, выплаты молодым специалистам, а также выплаты за интенсивность труда работника, за сложность, напряженность, особый режим и график работы, в случае превышения установленных системой нормирования труда учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, в том числе за призовые места, занятые непосредственно работником или воспитанниками МБДОУ в международных, общероссийских, областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях, за реализацию авторских программ, за результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств МБДОУ, за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Молодым специалистам устанавливаются выплаты в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

5.7. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального поощрения работника за высокий уровень профессиональной подготовленности, получение высокой оценки по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

- 1) выплаты за наличие ученой степени кандидата наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов "заслуженный" по соответствующему профилю в размере 20% от оклада;
- 2) выплаты за наличие ученой степени доктора наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов "народный" по соответствующему профилю в размере 50% от оклада;
- 3) другие качественные показатели.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

5.8. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, осуществляемые с учетом стажа работы по специальности в сфере образования или в учреждении. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается учредителем (Приложение 4).

5.9. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника МБДОУ в соответствии с локальным актом учреждения.

5.10. В целях обеспечения социальной защищенности работников МБДОУ и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению руководителя МБДОУ в пределах фонда оплаты труда применяется единовременное премирование:

- 1) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург», Свердловской области, Российской Федерации;
- 2) в связи с празднованием Дня воспитателя и всех дошкольных работников;
- 3) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет);
- 4) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 5) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

5.11. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом МБДОУ, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБДОУ.

5.12. Руководитель МБДОУ вправе при наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом МБДОУ, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, и (или) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

5.13. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер выплаты стимулирующего характера устанавливается пропорционально отработанному времени.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

6.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя МБДОУ устанавливаются работодателем.

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

6.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ - в кратности от 1 до 4. Система критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы разрабатывается и утверждается учредителем.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников МБДОУ рассчитывается без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя.

Определение размера среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, работников МБДОУ осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

В трудовой договор с руководителем МБДОУ включаются условия оплаты труда с учетом предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения.

6.4. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются работодателем на 10 - 70 процентов ниже должностного оклада руководителя МБДОУ.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя МБДОУ устанавливаются в соответствии с локальным актом учреждения, принятым руководителем МБДОУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения производятся с учетом результатов его деятельности и деятельности МБДОУ в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения и его руководителя, установленными работодателем (учредителем), а также с учетом особенностей типа и вида учреждения.

Также с целью поощрения руководителя МБДОУ за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу учреждения может осуществляться единовременное премирование в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Стимулирование руководителя МБДОУ осуществляется в соответствии с положением о стимулировании руководителей учреждений, утвержденным работодателем по согласованию с соответствующим профсоюзным органом, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

Стимулирование руководителя МБДОУ может осуществляться, в том числе, за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

В пределах фонда оплаты труда работников МБДОУ руководителю может быть оказана материальная помощь на основании его заявления. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются работодателем.

6.5. Руководителю, заместителям руководителя МБДОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с главой 4 настоящего Положения.

6.6. Заместителям руководителя МБДОУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

6.7. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя МБДОУ принимается руководителем учреждения.

Профессиональные квалификационные группы должностей работников

1. Учебно-вспомогательный персонал

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Первый	младший воспитатель	11940

2. Педагогические работники

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Должностной оклад, руб.
Первый	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель:	
	- б/к	16380
	- соответствие должности	16800
	- I КК	20475
Второй	- ВКК	21000
	Педагог дополнительного образования:	
	- б/к	18900
	- соответствие должности	20475
Третий	- I КК	22575
	- ВКК	24675
	Воспитатель, педагог-психолог:	
	- б/к	18900
Четвертый	- соответствие должности	20475
	- I КК	22575
	- ВКК	24675
	Учитель-логопед:	
- б/к	19110	
- соответствие должности	20685	
- I КК	22785	
- ВКК	24885	

3. Руководители структурных подразделений

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	Второй	Заведующий хозяйством	22152
	Третий	Шеф-повар	15673

4. Профессиональная квалификационная группа общепромышленных должностей служащих

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Должностной оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	Первый	Делопроизводитель	5190

5. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей общепромышленных профессий рабочих

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Должностной оклад, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	Первый	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3-го квалификационных разрядов, грузчик, кастелянша, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, дворник, сторож	10364
		Кладовщик, машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	12226
		Подсобный рабочий (помощник повара)	13863
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	Первый	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7684
		Повар	13976

6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням квалификационной группы должностей педагогических работников.

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер должностного оклада	Должностной оклад, руб.
Второй	Педагог дополнительного образования:	8570,00	Высшее образование/среднее, без кв. категории/СЗД 8570,00
			Высшее образование/среднее, I кв. категория 10170,00
			Высшее образование/среднее, высш. кв. категория 10720,00

Приложение 2

Оценочная ведомость анализа для выплат стимулирующего характера педагогического персонала

Период работы _____

Воспитатель _____

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Само/Оценка	Оценка/Ком
1.	Эффективность работы с родителями. Использование инновационных форм работы с родителями	1 3		
2.	Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.)	3		
3.	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития МБДОУ, образовательной программы.	5		
4.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.)	5		
5.	Участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) на муниципальном уровне	5		
6.	Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДОУ: качественное проведение открытого занятия, выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультации за призовые места в смотрах-конкурсах	3 1		
7.	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. на муниципальном уровне на уровне МБДОУ	3		
8.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	1 1		
9.	Участие работника в мероприятиях разного уровня (фестивали, конкурсы, демонстрации)	3		
10.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	1		
11.	Увеличение объёма выполняемых работ.	до 5		
12.	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство творческой группой, выполнение функций администратора сайта, благоустройство участков, косметический ремонт групповых помещений и т.п.).	до 5		
	Максимальное количество баллов	42		

Период работы _____

Муз. руководитель _____

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Само/Оценка	Оценка/Ком
1.	Эффективность работы с родителями. Использование инновационных форм работы с родителями	1 3		
2.	Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.)	3		
3.	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских	5		

	программ, программы развития МБДОУ, образовательной программы.			
4.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.)	5		
5.	Участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) на муниципальном уровне	5		
6.	Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДОУ: качественное проведение открытого занятия, выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультации за призовые места в смотрах-конкурсах	3		
7.	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. на муниципальном уровне	3		
8.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	1		
9.	Участие работника в мероприятиях разного уровня (фестивали, конкурсы, демонстрации)	1		
10.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3		
11.	Увеличение объема выполняемых работ.	1		
12.	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство творческой группой, выполнение функций администратора сайта, благоустройство участков, косметический ремонт групповых помещений и т.п.).	до 5		
	Максимальное количество баллов	42		

Оценка результативности профессиональной деятельности

младшего воспитателя _____

Период работы _____

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Само/Оценка	Оценка/Ком
1.	Проведение и соблюдение экономических мероприятий (экономия водопотребления, энергосбережения, теплосбережения)	1		
2.	Помощь в преобразовании развивающей среды в ДОУ, обновление интерьера.	1		
3.	Участие в конкурсах различного уровня	3		
4.	Участие в осуществлении воспитательно-образовательного процесса. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	3		
5.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ для детей (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.).	до 3		
6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	3		
7.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	1		
	Участие работника в мероприятиях разного уровня (фестивали, конкурсы, демонстрации)	3		
8.	Помощь и активное участие в мероприятиях МБДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	до 3		

	Увеличение объема выполняемой работы.	до 5		
0.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	до 5		
	Максимальное количество баллов	31		

Оценка результативности профессиональной деятельности

Повара _____

Период работы _____

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Само/Оценка	Оценка/Ком
1.	Проведение и соблюдение экономических мероприятий (экономия водопотребления, энергосбережения, теплосбережения)	1		
2.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	1		
3.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДООУ для детей (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.).	до 5		
4.	Участие работника в мероприятиях разного уровня (фестивали, конкурсы, демонстрации)	3		
5.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	1		
6.	Увеличение объема выполняемой работы.	до 5		
7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	до 5		
	Максимальное количество баллов	21		

Оценка результативности профессиональной деятельности **заведующего хозяйством**

Период работы _____

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Само/Оценка	Оценка/Ком
1.	Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	1		

2.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	1		
3.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	1		
	Участие работника в мероприятиях разного уровня (фестивали, конкурсы, демонстрации)	3		
4.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ и ведение документации по ОТ и пож.безопасности, участие в работе комиссий, благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 5		
5.	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.	3		
6.	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	1		
7.	Проведение и соблюдение экономических мероприятий (экономия водопотребления, энергосбережения, теплосбережения)	1		
8.	Увеличение объема выполняемых работ.	до 5		
	Максимальное количество баллов	21		

Оценка результативности профессиональной деятельности

сторожа _____

Период работы _____

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Само/Оценка	Оценка /Ком
1.	Проведение и соблюдение экономических мероприятий (экономия водопотребления, энергосбережения, теплосбережения)	1		
2.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	1		
3.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ и т.д.).	до 5		
4.	Увеличение объема выполняемой работы (уборка коридоров и лестничных клеток, расчистка крылец от снега).	до 5		
5.	Отсутствие замечаний со стороны администрации по качеству выполненных работ	1		
6.	Участие работника в мероприятиях разного уровня (фестивали, конкурсы, демонстрации)	3		
	Максимальное количество баллов	16		

Оценка результативности профессиональной деятельности дворника

Период работы _____

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Само/Оценка	Оценка /Ком
1.	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории	5		
2.	Участие в мелком ремонте помещений.	до 5		
3.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	1		
4.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	до 5		
5.	Увеличение объёма выполняемой работы (большой объём снега и листьев, замена отсутствующего работника).	до 5		
6.	Участие работника в мероприятиях разного уровня (фестивали, конкурсы, демонстрации)	3		
	Максимальное количество баллов	24		

Оценка результативности профессиональной деятельности

рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания _____

Период работы _____

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Само/Оценка	Оценка /Ком
1.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	1		
2.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	до 5		
3.	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 5		
4.	Участие работника в мероприятиях разного уровня (фестивали, конкурсы, демонстрации)	3		
	Максимальное количество баллов	14		

Оценка результативности профессиональной деятельности

уборщика служебных помещений _____

Период работы _____

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Само/Оценка	Оценка /Ком
1.	Проведение и соблюдение экономических мероприятий (экономия водопотребления, энергосбережения, теплосбережения)	1		
2.	Выполнение разовых поручений администрации.	до 3		
3.	Уход за цветами в коридорах ДОУ.	1		
4.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ для детей (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.).	1		
5.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	1		
6.	Помощь в одевании детей групп младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке	1		
7.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	1		
8.	Участие работника в мероприятиях разного уровня (фестивали, конкурсы, демонстрации)	3		
9.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ и т.д.).	до 5		
10.	Увеличение объема выполняемой работы.	до 5		
Максимальное количество баллов		22		

Оценка результативности профессиональной деятельности

машиниста по стирке белья

Период работы _____

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Само/Оценка	Оценка /Ком
1.	Проведение и соблюдение экономических мероприятий (экономия водопотребления, энергосбережения, теплосбережения)	1		
2.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	1		
3.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ для детей (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.).	1		
4.	Помощь в одевании детей групп младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке.	1		
5.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	1		

6.	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 5		
7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, стирка мягких игрушек, костюмов для сюжетно-ролевых игр, бахил и т.д.).	до 5		
8.	Участие работника в мероприятиях разного уровня (фестивали, конкурсы, демонстрации)	3		
Максимальное количество баллов		18		

Оценка результативности профессиональной деятельности

кастелянши _____

Период работы _____

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Само/Оценка	Оценка /Ком
1.	Помощь в одевании детей групп младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке.	1		
2.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ для детей (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.).	1		
3.	Творческий подход к обновлению интерьера и развивающей среды.	1		
4.	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 5		
5.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	1		
6.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	1		
7.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, пошив костюмов, штор, кукольной одежды и т.д.).	до 5		
8.	Участие работника в мероприятиях разного уровня (фестивали, конкурсы, демонстрации)	3		
Максимальное количество баллов		18		

Оценки результативности профессиональной деятельности

грузчика _____

Период работы _____

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Само/Оценка	Оценка /Ком
-------	------------------------------	-------	-------------	-------------

1	Проведение и соблюдение экономических мероприятий (экономия водопотребления, энергосбережения, теплосбережения)	1		
2	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	1		
3	Помощь и активное участие в мероприятиях ДООУ для детей (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.).	1		
4	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	1		
5	Увеличение объема выполняемой работы.	до 5		
6	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, стирка мягких игрушек, костюмов для сюжетно-ролевых игр, бахил и т.д.).	до 5		
7	Участие работника в мероприятиях разного уровня (фестивали, конкурсы, демонстрации)	3		
Максимальное количество баллов		17		

Оценка результативности профессиональной деятельности
делопроизводителя

Период работы _____

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Само/Оценка	Оценка /Ком
1.	Проведение и соблюдение экономических мероприятий (экономия водопотребления, энергосбережения, теплосбережения)	1		
2.	Помощь и активное участие в мероприятиях ДООУ для детей (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.).	1		
3.	Увеличение объема выполняемой работы.	до 5		
4.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.).	3		
5.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	3		
6.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа с сайтами, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведение ремонтных работ, пошив костюмов, штор, кукольной одежды и т.д.).	до 5		
7.	Отсутствие замечаний со стороны администрации по качеству выполненных работ	1		
Максимальное количество баллов		19		

Размер выплат за стаж непрерывной работы

Размер выплат определяется в зависимости от количества лет и выплачивается в абсолютном размере пропорционально отработанному времени:

- от 1 года до 3 лет — 100 рублей,
- от 3 лет до 5 лет — 200 рублей,
- от 5 лет до 10 лет — 300 рублей,
- от 10 лет до 15 лет — 400 рублей,
- от 15 лет до 20 лет — 500 рублей,
- от 20 лет до 25 лет — 600 рублей,
- от 25 лет до 30 лет — 700 рублей,
- более 30 лет — 800 рублей

Заведующий МБДОУ детский сад 204



О.В. Ганиева

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 44 (десять четыре) листов
Заведующий МБДОУ детский сад №204
О.В. Андреева

