

Учено мнение  
выборного профсоюзного органа  
протокол № 4 от 25.09 2022г.  
Председатель выборного профсоюзного  
органа Я.В.Родионова

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ Детский сад №135  
Н.В.Орлова

Приказ «25» сентября 2022г. № 83

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения городского округа «Город Архангельск»  
«Детский сад комбинированного вида № 135 «Дюймовочка»

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с «Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений муниципального образования «Город Архангельск», находящихся в ведении департамента образования Администрации муниципального образования «Город Архангельск», утвержденного постановлением Администрации муниципального образования «Город Архангельск» от 05.05.2017 года №478 (с изменением от 15.06.2017 года, 19.10.2017 года, с изменениями и дополнениями от 25.09.2019 года, с изменениями от 21.12.2020 года, от 24.11.2021 года), а также с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения городского округа «Город Архангельск» «Детский сад комбинированного вида № 135 «Дюймовочка», (далее – МБДОУ Детский сад №135) в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения;

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;  
перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;  
особенности оплаты труда заведующего учреждением, его заместителей,  
а также включает в себя перечень иных выплат, связанных с отраслевыми особенностями оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников МБДОУ Детский сад №135 формируется на календарный год исходя из объема субсидий из городского,

областного бюджетов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

1.4. Порядок оплаты труда работников МБДОУ Детский сад №135 устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, и в соответствии с иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа «Город Архангельск», содержащими нормы трудового права, включая настоящее Положение.

1.5. Оплата труда работников МБДОУ Детский сад №135 устанавливается и изменяется с учетом:

- а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- в) профессиональных квалификационных групп;
- г) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- д) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждении;
- е) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждении;
- ж) настоящего Положения;
- з) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.6. На основе настоящего Положения учреждение разрабатывает другие локальные нормативные акты в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

1.7. Положение об оплате труда, а также внесение в него изменений и дополнений принимается на общем собрании работников учреждения и утверждается приказом заведующего учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.8. 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.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, в учреждении предусмотрена доплата до минимального размера оплаты труда.

1.9. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется с учетом условия о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда работников департамента образования Администрации

городского округа «Город Архангельск» в отношении учреждений, осуществляющих исполнение государственных (муниципальных) функций, наделенных в случаях предусмотренных муниципальными правовыми актами городского округа «Город Архангельск» полномочиями по осуществлению государственных (муниципальных) функций, возложенных на Администрацию городского округа «Город Архангельск», а также обеспечивающих деятельность департамента образования Администрации городского округа «Город Архангельск» (административно-хозяйственное, информационно-техническое обеспечение).

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема средств на оплату труда работников учреждения, финансовым источником которых является субсидия на выполнение муниципального задания (без учета объема средств, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также объема средств, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами. Актами президента российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на планируемую штатную численность работников муниципального учреждения и деления получаемого результата на 12 (количество месяцев году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников департамента образования Администрации городского округа «Город Архангельск» определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда указанных работников (без учета объема бюджетных ассигнований, предусмотренных на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайне Севера и приравненных к ним местностях) на установленную штатную численность указанных работников и деления полученного результата на 12 (количество месяцев году) и доводится департаментом образования Администрации городского округа «Город Архангельск» до руководителей учреждений ежегодного в срок до 1 января.

1.10. Основания установления (применения) различных видов выплат в оплате труда не должны дублировать друг друга.

1.11. В целях настоящего Положения:

- к административно-управленческому персоналу учреждения относятся заведующий учреждением, заместители заведующего;
- к прочему персоналу учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, специалистов и служащих;
- к основному персоналу учреждения относятся работники, не отнесенные

к административно-управленческому и прочему персоналу учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения.

1.12. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и прочему персоналу учреждения, разрабатывается на основе пункта 1.9 настоящего Положения и утверждается приказом заведующего учреждением. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и прочему персоналу учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения настоящего Положения либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

## **II. Порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и по должностям (профессиям) работников МБДОУ Детский сад №135 составляют:

№ п/п	Квалификационный уровень, наименование должностей (профессий)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
1	2	3
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ</b>		
1	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1.1.	1 квалификационный уровень: - младший воспитатель - младший воспитатель	4707 7500
2	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2.1.	1 квалификационный уровень: - инструктор по физической культуре; - музыкальный руководитель	9920 9920
2.2.	2 квалификационный уровень: - социальный педагог	10912
2.3.	3 квалификационный уровень: - воспитатель; - педагог-психолог	12004

		12004
2.4.	4 квалификационный уровень: - учитель-логопед	13095
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ		
3	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
3.1.	2 квалификационный уровень: - заведующий складом; - заведующий хозяйством;	6446 8381
3.2.	3 квалификационный уровень: - заведующий производством	6715
4	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
4.1.	1 квалификационный уровень - документовед; - специалист по охране труда	10207 8381
III. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ		
5.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
5.1.	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - уборщик служебных помещений, - вахтер, - кастелянша, - подсобный рабочий, - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; - оператор стиральных машин;	4105 4105 4105 4105 4105 4105
6.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
6.1.	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	

	рабочих: - электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; - повар детского питания	4717 4717
--	--	--------------

2.2. Положением об оплате труда определяются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ Детский сад №135 по профессиональным квалификационным группам, но не ниже соответствующих минимальных рекомендуемых размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учетом повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по должностям (профессиям) работников учреждения.

При определении фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений по профессиональным квалификационным группам применяется дифференциация размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с дифференциацией, установленной к минимальным рекомендуемым размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учетом размеров повышающих коэффициентов к окладам (должностных окладов), ставкам заработной платы по должностям (профессиям) работников учреждений.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации городского округа «Город Архангельск» о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений городского округа «Город Архангельск». В случае издания постановления Администрации городского округа «Город Архангельск» о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений городского округа «Город Архангельск» размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.3. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих, в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

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

от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

от 06.08.2007 № 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам".

2.4. В целях дифференциации оплаты труда работников МБДОУ Детский сад №135 предусматриваются повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

а) повышающий коэффициент за специфику работы;

б) повышающий коэффициент за уровень квалификации;

в) повышающий коэффициент за наличие ученой степени, ученого, почетного, спортивного звания;

г) повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, указанных в подпунктах «а» и «б» настоящего пункта, образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Размер нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на соответствующий повышающий коэффициент (или сумму повышающих коэффициентов) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. На новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы производится начисление компенсационных и стимулирующих выплат.

Применение повышающих коэффициентов, указанных в подпунктах «в» и «г» настоящего пункта, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсирующих выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.5. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы устанавливаются:

- педагогическим работникам за работу в группах МБДОУ, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы, в размере 1,15 - 1,2. Перечень должностей работников МБДОУ Детский сад №135, имеющих право на применение повышающего коэффициента и его размер определяются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа с детьми в группе компенсирующей направленности	
воспитатель	1,2
учитель-логопед	1,2
музыкальный руководитель	1,15 (за работу с 2-мя группами)
Специалисты логопедических пунктов	
учитель-логопед	1,2

2.6. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается на основании установленной работнику квалификационной категории в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается и учитывается по специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации устанавливается на срок действия квалификационной категории со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за уровень квалификации составляют:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 0,2;  
 работникам, имеющим первую квалификационную категорию – 0,15;  
 работникам, прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности – 0,1.

В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории по заявлению работника заведующий учреждением сохраняет размер заработной платы с учетом имеющейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

- 1) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения;
- 2) возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;
- 3) возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

4) возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации;

5) в случае обучения в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию по очно-заочной форме по профилю деятельности;

6) педагогическим работникам МБДОУ Детский сад №135, которым до выхода на пенсию по старости осталось работать не более одного года;

7) в связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников – со дня возобновления работы;

8) в случае выявления допущенного заведующим учреждения нарушения Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;

9) в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия решения аттестационной комиссией об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории не по вине работника.

Оплата труда в перечисленных случаях устанавливается по приказу заведующего учреждением.

В случае возобновления работником педагогической деятельности со дня выхода на работу после увольнения из МБДОУ Детский сад №135, сохранять применение повышающего коэффициента к ставке заработной платы за соответствие занимаемой должности, если перерыв в работе составляет не более одного календарного года.

2.7. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени, ученого, почетного, спортивного звания устанавливаются за наличие:

ученой степени – работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в учреждении;

ученого звания – работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в учреждении;

почетного звания – работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, значок по профилю их работы в учреждении;

спортивного звания – работникам, замещающим должности инструктора по физической культуре, имеющим спортивное звание.

Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в учреждении, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени устанавливается за наличие одной ученой степени по выбору работника.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени составляют:

работникам МБДОУ, имеющим ученую степень кандидата наук – 0,1;  
работникам МБДОУ, имеющим ученую степень доктора наук – 0,2.

Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в учреждении, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученого звания устанавливается за наличие одного ученого звания по выбору работника.

Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученого звания составляют:

работникам МБДОУ, имеющим ученое звание доцента – 0,1;

работникам МБДОУ, имеющим ученое звание профессора – 0,2.

Работникам, имеющим несколько почетных званий по профилю работы в учреждении, повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания устанавливается за наличие одного почетного звания по профилю их работы в учреждении по выбору работника.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, относятся почетные звания:

1.	Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:
	«Народный учитель СССР»; «Заслуженный учитель школы РСФСР»; «Заслуженный работник физической культуры РСФСР».
2.	Почетные звания, входящие в государственную наградную систему Российской Федерации:
	«Народный учитель Российской Федерации»; «Заслуженный учитель Российской Федерации»; «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации».
3.	Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные почетные звания):
	«Почетный работник общего образования Российской Федерации».
4.	Нагрудные знаки, знаки и значки:
	нагрудный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»; нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта»; значок «Отличник народного просвещения».

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания составляет - 0,1.

К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке

заработной платы за наличие спортивного звания, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной классификацией.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие спортивного звания составляет - 0,1.

2.8. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, устанавливается работникам - молодым специалистам, если одновременно выполняются следующие условия:

работники МБДОУ окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

работники МБДОУ впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности в течение одного года после окончания высших или профессиональных образовательных организаций;

работники МБДОУ заключили трудовой договор на работу на период не менее трех лет.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается также работникам МБДОУ - молодым специалистам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на период не более трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы также устанавливается, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности без прекращения трудового договора на период до достижения суммарно трех лет в следующих случаях:

нахождение работника учреждения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Повышающий коэффициент выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы также устанавливается, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового на период до достижения суммарно трех лет.

Размер повышающего коэффициента выпускникам высших и профессиональных образовательных организаций, обучавшихся по очной форме обучения, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы составляет - 0,2, а окончившим образовательные организации с отличием - 0,3.

2.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, являются обязательными для включения в трудовой договор работника МБДОУ, в соответствии с действующим Положением об оплате труда.

### **III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения**

3.1. Выплатами компенсационного характера являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам МБДОУ:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МБДОУ Детский сад №135 в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления городского округа «Город Архангельск».

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам МБДОУ Детский сад №135, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере 4 процента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьями 147 и 219 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер выплат компенсационного характера работникам МБДОУ Детский сад №135, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплачивается по следующим должностям:

№	Должность	Вредный фактор	Повышенная оплата
1	Заведующий производством (работающий в здании детского сада пр.Троицкий, 140)	микроклимат 3.1.	4%
2	Повар детского питания	микроклимат 3.1	4%

Заведующий учреждением обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке

условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты компенсационного характера, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата компенсационного характера, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

3.4. Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент - в размере 20% и процентная надбавка - в размере 50% к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в оплату труда работников МБДОУ Детский сад №135.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права:

- работникам (лицам в возрасте до 30 лет) процентную надбавку к заработной плате выплачивать в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет;

- работникам (лицам в возрасте до 30 лет), проживших в указанных районах не менее 1 года, процентная надбавка к заработной плате за работу в

местности, приравненной к районам Крайнего Севера выплачивается в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы. Общий размер выплачиваемых надбавок не может превышать пределов, предусмотренных действующим законодательством;

- работникам (лицам в возрасте после 30 лет) процентная надбавка к заработной плате за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера выплачивается в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждый последующий год работы до достижения размера 50% (Постановление Совмина РСФСР от 22.10.1990 года №458 «Об упорядочении компенсации гражданам, проживающим в районах Севера»).

3.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права:

за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы);

за сверхурочную работу – за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата за выполнение дополнительной педагогической работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (4,8 часа в день) производится пропорционально количеству часов педагогической работы в одинарном размере из расчета установленной педагогическому работнику ставки заработной платы с учетом надбавки за непрерывный педагогический стаж.

Доплата за выполнение дополнительной работы (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника) младшими воспитателями и другими работниками, относящимся к прочему персоналу МБДОУ, осуществляющим деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, специалистов и служащих, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится сверх минимального размера оплаты труда

(МРОТ).

В целях начисления выплат компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за час работы) определяется путем деления месячной ставки, оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в соответствующем месяце.

Выплаты компенсационного характера начисляются работникам МБДОУ Детский сад №135 на основании приказов заведующего учреждением, издаваемых в соответствии с действующими в учреждении Положением об оплате труда и трудовыми договорами работников.

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения**

4.1. Выплатами стимулирующего характера являются выплаты, направленные на стимулирование работника учреждения к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением об оплате труда, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников МБДОУ Детский сад №135 для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

4.3. В МБДОУ Детский сад №135 установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 2) премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата по итогам работы;
- 4) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 5) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, муниципального образования «Город Архангельск» (далее – премиальная выплата при награждении).

4.4. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам МБДОУ Детский сад №135, отнесенных к основному персоналу МБДОУ, в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных, муниципальных организациях (учреждениях) и в организациях (учреждениях) иных форм собственности в сфере образования по педагогической специальности, независимо от перерыва в педагогической работе.

Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается так же педагогическим работникам, работающим в МБДОУ на условиях

внутреннего и внешнего совместительства.

Основным документом для установления стажа педагогической работы является трудовая книжка. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Подтверждение непрерывного стажа работы, дающего право на получение надбавки за непрерывный стаж работы, свидетельскими показаниями не допускается.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в процентном отношении к ставке заработной платы педагогического работника.

В МБДОУ Детский сад №135 определены общие периоды, дающие право на получение надбавки за непрерывный стаж работы по должностям и определен конкретный размер надбавки за непрерывный стаж работы:

Должность	При стаже педагогической работы	Размер надбавки (% от ставки заработной платы)
Воспитатель Педагог-психолог Музыкальный руководитель Инструктор по физической культуре Социальный педагог	свыше 20 лет	47%
	от 10 до 20 лет	45%
	от 5 до 10 лет	42%
	от 2 до 5 лет	40%
	от 0 до 2 лет	35%
Учитель-логопед	свыше 20 лет	30%
	от 10 до 20 лет	28%
	от 5 до 10 лет	23%
	от 2 до 5 лет	20%
	от 0 до 2 лет	15%

Если у педагогического работника право на изменение размера надбавки за непрерывный стаж работы наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, учебном отпуске, в период переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы, а также в период временной нетрудоспособности, выплаты по новому размеру надбавки за непрерывный стаж педагогической работы производятся с момента выхода работника на работу после окончания отпуска, временной нетрудоспособности, курсов повышения квалификации.

При увольнении педагогического работника надбавка за непрерывный стаж работы, выслугу лет начисляется пропорционально отработанному

времени.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы производится заведующим на основании решения комиссии по тарификации педагогических работников МБДОУ Детский сад №135, состав которой ежегодно утверждается приказом заведующего.

4.5. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам МБДОУ Детский сад №135, относящимся к основному персоналу, с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период – календарный месяц.

Условием для начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников МБДОУ Детский сад №135 определяются в баллах за расчетный период.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников МБДОУ Детский сад №135 определяются **приложением №1** к настоящему Положению.

Размеры премии за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником учреждения в расчетном периоде (за предыдущий месяц). При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников данного учреждения, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками учреждения, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Количество баллов, полученных работниками учреждения в расчетном периоде (предыдущем месяце) за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения, определяется комиссией, создаваемой в учреждении, с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации. Состав комиссии определяется на общем собрании работников МБДОУ Детский сад №135 и утверждается приказом заведующего учреждением. Комиссия не позднее 10 числа каждого месяца рассматривает листы самоанализа работников, подводит подсчет баллов работы по каждому работнику и подсчет общего количества баллов, оформляет протокол с подведением итогов работы за расчетный период.

В случае наложения дисциплинарного взыскания, наличия обоснованной жалобы, факта травмирования воспитанника, отрицательных результатов в ходе контроля комиссией по распределению премий за интенсивность и высокие результаты работы выносится решение о снятии размера премии за интенсивность и высокие результаты работы в полном объеме. Премии за интенсивность и высокие результаты работы могут быть сняты на период

от 1 до 3-х месяцев. При определении периода снятия размера премий за интенсивность и высокие результаты работы комиссией учитывается тяжесть совершенного поступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Размер премии за интенсивность и высокие результаты работы определяется приказом заведующего об их начислении. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

За счет экономии средств фонда оплаты труда работников МБДОУ Детский сад №135, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, выплачивается дополнительная премия за интенсивность и высокие результаты работы. Начисление дополнительной премии за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется в декабре текущего года. Размер дополнительной премии за интенсивность и высокие результаты работы определяется исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работников за год работы (с декабря предыдущего года по ноябрь текущего года).

Премии за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются в сроки, установленные для выплаты заработной платы, учитываются во всех случаях исчисления средней заработной платы.

4.5.1. В случае увольнения работника выплата премии за интенсивность и высокие результаты работы за премируемый период рассматривается и выплачивается согласно Положения об оплате труда.

Дополнительная премия за интенсивность и высокие результаты работы при рассмотрении годового периода работы уволенным работникам не выплачивается.

4.6. Премияльная выплата по итогам работы устанавливается работникам, относящимся к прочему персоналу МБДОУ Детский сад №135, с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период – календарный год.

Основанием для начисления премияльной выплаты по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых и нормативных показателей работы.

Премияльная выплата по итогам работы начисляется пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения.

Размер премияльных выплат по итогам работы определяется приказом заведующего МБДОУ об их начислении.

При применении премияльной выплаты по итогам работы, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, которым она установлена в соответствии с абзацем первым настоящего пункта (за исключением тех

работников, в отношении которых в соответствии с положением об оплате труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты по итогам работы или ее лишении).

Решение заведующего МБДОУ о снижении размеров премиальной выплаты по итогам работы или лишении работников указанной выплаты оформляется в виде приказов с указанием конкретных причин.

Премиальная выплата по итогам работы выплачивается из фонда экономии заработной платы.

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка – 5%;
- за выявленные нарушения в ходе проверки – 5%.

4.7. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников учреждения за оперативность и качественный результат труда.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется заведующим учреждения.

4.8. Премиальная выплата при награждении начисляется работникам учреждений одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, муниципального образования «Город Архангельск».

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования и науки Архангельской области.

К наградам муниципального образования «Город Архангельск», в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельской городской Думы, награды Администрации городского округа «Город Архангельск», награды департамента образования Администрации городского округа «Город Архангельск».

Премиальная выплата при награждении устанавливается в абсолютном

размере.

Размеры премиальной выплаты при награждении составляют:

2000 рублей – при награждении государственными наградами Российской Федерации;

1500 рублей – при награждении ведомственными наградами Российской Федерации;

1000 рублей – при награждении наградами Архангельской области;

500 рублей – при награждении наградами городского округа «Город Архангельск».

4.9. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работникам МБДОУ Детский сад №135 трудовыми договорами в соответствии с действующими в учреждении положениями об оплате труда. В трудовые договоры работников МБДОУ Детский сад №135 подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемой работнику надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

основания начисления устанавливаемых работнику учреждения премиальных выплат (премий), а также расчетный период (применительно к премии за интенсивность и высокие результаты работы, предусмотренной подпунктом 2 пункта 4.3 настоящего раздела) и премируемый период (применительно к премиальным выплатам по итогам работы, предусмотренным подпунктом 3 пункта 4.3 настоящего раздела).

Выплаты стимулирующего характера начисляются работникам учреждения на основании приказа заведующего, издаваемых в соответствии с действующим в МБДОУ Детский сад №135 Положением об оплате труда и трудовыми договорами работников учреждения и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

## **V. Выплаты социального характера и порядок их применения**

5.1. К выплатам социального характера относятся:

а) материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

б) единовременное выходное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы без предъявления требований к стажу работы в соответствии с законодательством Архангельской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования "Город Архангельск";

в) дополнительная материальная помощь отдельным категориям работников учреждения, реализующих образовательные программы дошкольного образования:

- поварам детского питания,
- подсобным рабочим,

в размере должностного оклада по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;

г) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника по следующим основаниям и в размере:

- рождение ребенка - 1000 рублей,
- в связи с юбилейными датами (60 лет, 65 лет и последующие круглые даты) - 1000 рублей,
- уничтожение недвижимого имущества (в случае пожара) - 1000 рублей,
- смерть близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети) - 1000 рублей.

5.2. Порядок применения выплат социального характера:

5.2.1. Средства, направляемые на оказание выплат социального характера работникам МБДОУ Детский сад №135, входят в фонд оплаты труда.

Материальная помощь, дополнительная материальная помощь, единовременное выходное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья, материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника выплачивается без учета районного коэффициента и северной надбавки на основании приказа заведующего МБДОУ Детский сад №135.

5.2.2. Вновь принятым работникам материальная помощь выплачивается через одиннадцать месяцев работы.

Работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком и выполняющим трудовые обязанности в режиме неполного рабочего времени, сохраняется право на получение материальной помощи.

За работниками сохраняется право на получение материальной помощи в полном размере в случаях:

- увольнения по инициативе работника в связи с выходом на пенсию;
- увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 1 (ликвидация организации), пунктом 2 (сокращение численности), пунктом 4 (смены собственника имущества организации (в отношении заведующего, его заместителей) ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Право на получение единовременного выходного пособия при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья имеют работники независимо от стажа работы в МБДОУ №135.

5.2.3. При увольнении работника за виновные действия, работающим на условиях внешнего совместительства, на условиях срочного трудового договора (до 1 года) материальная помощь не оказывается.

5.2.4. Работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком, длительных отпусках, предоставляемых педагогическим работникам на основании статьи 335 Трудового кодекса Российской Федерации, материальная помощь выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда по одному из указанных оснований, одновременно в абсолютном размере.

5.3. Выплаты социального характера, начисляются на основании личного заявления работника МБДОУ.

Заявления подаются работниками по мере необходимости оказания им материальной помощи, но в пределах того календарного года, на который планировался данный вид расхода.

В случае выплаты материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника (в зависимости от обстоятельств) к заявлению должны быть приложены подтверждающие документы.

Решение об оказании материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника принимается заведующим МБДОУ Детский сад №135.

## **VI. Особенности оплаты труда руководителей, их заместителей**

6.1. Заработная плата заведующего, заместителей заведующего состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад заведующего учреждением, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему размеру должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, и составляет до 4 размеров указанного среднего размера должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения.

Средний размер должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, определяется:

для дошкольных учреждений – как средний размер должностных окладов (ставок заработной платы) работников, сложившийся по всем дошкольным учреждениям, но не выше среднего размера должностных окладов (ставок заработной платы) работников, складывающегося по учреждению.

Должностной оклад заведующего учреждением округляется до полного рубля в соответствии с правилами округления.

Размер должностного оклада заведующего учреждением устанавливается распоряжением заместителя Главы городского округа «Город Архангельск» по социальным вопросам ежегодно, по состоянию на 1 января очередного календарного года.

В случае изменения размера должностного оклада на очередной календарный год заведующему не позднее 1 ноября текущего года выдается уведомление об изменении размера должностного оклада.

Должностной оклад руководителя учреждения подлежит изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации городского округа «Город Архангельск» о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада руководителя учреждения размер этого должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.2. Перечень должностей, профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада (ставки заработной платы) работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, для определения размера должностного оклада заведующего устанавливаются приказом директора департамента образования Администрации городского округа «Город Архангельск».

6.3. Коэффициенты кратности к среднему размеру должностных окладов (ставок заработной платы) работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, для определения размера должностного оклада заведующего утверждаются в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям деятельности учреждения, которые определяются на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов деятельности учреждения.

Показатели деятельности учреждения и порядок определения баллов, исчисленных по показателям деятельности учреждения, коэффициенты кратности к среднему размеру должностных окладов (ставок заработной платы) работников, которые относятся к основному персоналу учреждения, для определения размера должностного оклада заведующего и расчет должностного оклада заведующего утверждаются приказом директора департамента образования Администрации городского округа «Город Архангельск».

6.4. Должностной оклад заведующего учреждением увеличивается на размер повышающих коэффициентов:

- а) повышающие коэффициенты за специфику работы;
- б) повышающие коэффициенты за наличие ученой степени, почетного звания.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу заведующего учреждением, указанных в подпункте «а» настоящего пункта, образует новый должностной оклад заведующего учреждением. Размер нового должностного оклада определяется путем умножения размера должностного

оклада на соответствующий повышающий коэффициент к должностному окладу. На новый должностной оклад производится начисление компенсационных и стимулирующих выплат.

Применение повышающих коэффициентов, указанных в подпункте «б» настоящего пункта, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсирующих выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

К почетным званиям, за наличие которых устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу заведующего учреждением за наличие почетного звания, относятся почетные звания, нагрудные знаки, знаки, значки по профилю его работы в учреждении, указанные в пункте 6.6. настоящего Положения.

6.5. Повышающие коэффициенты к должностному окладу заведующего за специфику работы устанавливаются:

в размере 1,2 – за работу в дошкольных учреждениях компенсирующего вида.

6.6. Повышающие коэффициенты к должностному окладу заведующего учреждением за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются:

в размере 0,04 – при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности;

в размере 0,05 – при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности;

в размере 0,03 – при наличии почетного звания «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;

в размере 0,02 – при наличии почетного звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации», имеющего нагрудный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта», значок «Отличник народного просвещения».

Заведующему учреждением, имеющему несколько ученых степеней, повышающий коэффициент к должностному окладу за наличие ученой степени устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение, со дня принятия решения соответствующей комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца.

Заведующему учреждением, имеющим несколько почетных званий, повышающий коэффициент к должностному окладу за наличие почетного

звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение, со дня подписания правового акта о присвоении почетного звания или награждения нагрудным знаком, знаком, значком.

6.7. Администрация городского округа «Город Архангельск» по ходатайству департамента образования Администрации городского округа «Город Архангельск» в пределах фонда оплаты труда учреждения имеет право установить заведующему учреждения индивидуальный должностной оклад при условии:

если размер должностного оклада, установленный в зависимости от суммы баллов, исчисленных по показателям деятельности учреждения, не соответствует уровню выполняемых по данной должности обязанностей;

создания нового учреждения, за исключением изменения типа учреждения, (сроком не более чем на 2 года).

6.8. Должностные оклады заместителей заведующего учреждением устанавливаются приказом заведующего на 30 процентов ниже должностного оклада заведующего учреждением.

Должностной оклад устанавливается заместителям заведующего трудовым договором в соответствии с действующим в МБДОУ Детский сад №135 Положением об оплате труда.

Должностные оклады заместителей заведующего подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год, исходя из изменившихся размеров должностного оклада заведующего учреждением.

Должностной оклад заместителя заведующего округляется до полного рубля в сторону увеличения.

6.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заведующего, заместителей заведующего в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с действующим в МБДОУ Положением об оплате труда и трудовыми договорами работников учреждений на основании:

распоряжений заместителя Главы городского округа «Город Архангельск» по социальным вопросам – в отношении заведующего;

приказов заведующего – в отношении заместителей заведующего.

Должностные оклады заместителей заведующего учреждением подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации городского округа «Город Архангельск» о повышении (индексации) оплаты труда работников учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителей заведующего учреждением размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону

увеличения.

6.10. Размеры выплат стимулирующего характера для заведующего учреждением устанавливаются распоряжением заместителя Главы городского округа «Город Архангельск» по социальным вопросам в пределах фондов оплаты труда учреждений с учетом результатов деятельности учреждений, в соответствии с критериями и показателями качества и результативности труда руководителей учреждений, на основании предложений департамента образования Администрации городского округа «Город Архангельск», сформированных в соответствии с положением о порядке стимулирования труда руководителей учреждений, утвержденным постановлением Администрации городского округа «Город Архангельск».

6.11. Для заместителей заведующего в МБДОУ Детский сад №135 установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, городского округа «Город Архангельск» (далее – премиальная выплата при награждении).

6.11.1. Премия за интенсивность и высокие результаты работы для заместителей заведующего определяется с учетом показателей и критериев эффективности, **приложение №2** к настоящему Положению.

Расчетным периодом для целей определения наличия оснований начисления премии за интенсивность и высокие результаты работы является календарный месяц.

Размер премии за интенсивность и высокие результаты работы для заместителей заведующего определяется исходя из количества баллов, полученных в расчетном периоде.

6.11.2. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется заместителям заведующего в абсолютном размере должностному окладу.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется заведующим учреждением.

6.11.3. Премиальная выплата при награждении начисляется заместителям заведующего одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, городского округа «Город Архангельск» в соответствии с пунктом 4.8 раздела IV настоящего Положения.

6.12. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются заместителям заведующего, трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением об оплате труда, на основании приказов заведующего учреждением и решения комиссии, создаваемой в учреждении, с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.13. Выплаты социального характера устанавливаются заведующим учреждением, заместителям заведующего в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании: распоряжений Администрации городского округа «Город Архангельск» – в отношении заведующего учреждением;

приказов заведующего учреждением – в отношении заместителей заведующего.

Перечень оснований для оказания материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни для заведующего учреждением и порядок ее оказания устанавливается постановлением Администрации городского округа «Город Архангельск».

6.14. Среднемесячная заработная плата заведующего учреждением, заместителей заведующего, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы заведующего МБДОУ, заместителей заведующего) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат, установленный постановлением Администрации городского округа «Город Архангельск».

## **VII. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Штатное расписание учреждения составляется ежегодно на 01 января текущего года, утверждается заведующим учреждением и предусматривает все должности работников данного учреждения, в том числе административно-управленческого персонала, педагогических работников (педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы), прочего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения.

В тарификационный список, утверждаемый ежегодно до начала учебного года заведующим учреждением, включаются педагогические работники учреждения, которым установлены нормы учебной нагрузки и педагогической работы.

7.2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ,

установленных учредителем.

7.3. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа заведующего учреждением.

Принято на общем собрании работников  
Протокол от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ года № \_\_\_\_

Приложение №1  
к Положению об оплате труда  
работников МБДОУ №135

**Перечень  
критериев и показателей результативности и эффективности работы  
воспитателя**

Критерии оценки	Показатели	Шкала показателей		
		Кол	Мах кол	
Эффективная организация работы с воспитанниками и их родителями	1. Выполнение плана посещаемости воспитанниками: а) 80-90% (18-20 чел); б) 90% и выше (более 20 чел).	2 4	4	
	2. Эффективная работа с родителями воспитанников: а) открытое занятие, день открытых дверей, семинар-практикум, мастер-класс; б) родительское собрание с использованием инновационных технологий (мультимедиа, проведение нетрадиционных форм работы): -проведение -выступление.	4  4 2	8	
Активное участие в мероприятиях ДОУ, направленных на реализацию годового плана:	Участие в конкурсах	3. Проведение открытых мероприятий (одно или несколько мероприятий имеющих одинаковый сценарий, подготовку, цели и задачи): а) уровень ДОУ; б) уровень ОРЦ, городской и региональный уровень.	2 3	5
		4. Участие в утренниках и мероприятиях на других группах; а) 1-2 утренника; б) более 3 утренников.	2 3	3
		5. Участие в педагогических конкурсах: а) ОРЦ, город; в) областной, всероссийский;	3 5	8
		6. Участие воспитанников в конкурсах: а) ДОУ; в) окружной, городской, областной	2 3	5
		Методическая работа	7. Методическая работа: а) выступление на семинаре, педсовете, методических объединениях, издание статьи или публикации б) наличие и реализация авторских программ утверждённых и прошедших экспертизу;	5 3
	8. Подготовка материалов для сайта ДОУ а) новостная лента; б) тематические рекомендации (статьи).		2 3	5
	9.Повышение уровня профессионализма (наличие высшего образования).		4	4
	10. Клубовая работа (продукт детской деятельности 1 раз в месяц) Проектная деятельность (отчёт комиссии 1 раз в месяц).		2	2

	11. Активная работа с учреждениями социума (музеи и т.д.) а) на территории ДОУ; б) выход за пределы ДОУ, наличие приказа.	1 2	3
Обогащение ПРС.	12. Обогащение ПРС: а) оформление стенда или организация выставки в ДОУ; б) разработка (изготовление) методического пособия (представить комиссии).	2 2	4
Напряжённость труда:	13. Напряжённость труда: а) работа в условиях отсутствия младшего воспитателя (приходящий мл. воспитатель), работа за младшего воспитателя; 1. от 3 до 5 дней; 2. от 6 до 10 дней. б) работа в две смены: 1. от 1 до 3 дней (1 день - 1 балл); 2. от 4 до 8 дней;	2 3 1-3 5	8
	14. Работа в период адаптации детей.	2	2
	15. Наставничество, руководство практикой.	2	2
	16. Наличие в группе воспитанника с ОВЗ, девиантным поведением (заключение ПМПк, медицинское заключения).	3	3
	17. Общественная деятельность за пределами должностных обязанностей: участие в работе творческих групп, комиссий, профсоюзная деятельность).	3	3
	18. Деятельность по благоустройству ДОУ (субботники, подготовка групп и т.д.) за пределами рабочего времени.	2	2
Контроль	19. Добросовестное исполнение должностных обязанностей: а) отсутствие замечаний в ходе воспитательно – образовательного процесса (НОД, прогулка, режимные моменты и прочее); б) отсутствие замечаний по ведению документации; в) работа без больничного листа и отпуска без сохранения заработной платы.	2 2 2	6
<b>Итого максимально по критериям 85 баллов</b>			
<b>Снижение баллов (% от набранных баллов снимается ежемесячно по факту)</b>			
1. Обоснованные жалобы со стороны родителей.	-30%		
2. Травматизм.	-100%		
3. Нарушение требований техники безопасности, охраны труда, САНПИН (документально подтверждённые актами).	-50%		
4. Отсутствие планирования образовательной работы, отрицательные результаты контроля (тематического и оперативного).	-50%		
5. Несвоевременная сдача текущей документации (табеля, отчёты и другое).	-30%		
6. Систематическое нарушение правил внутреннего трудового распорядка.	-50%		
<b>ИТОГО</b>			

## Перечень

**критериев и показателей результативности и эффективности работы  
учителя-логопеда**

Критерии оценки	Показатели	Шкала показателей		
		Кол	Мах кол	
Эффективная организация работы с воспитанниками и их родителями	1. Эффективная работа с родителями воспитанников: а) открытое занятие, день открытых дверей, семинар-практикум, мастер-класс; б) родительское собрание с использованием инновационных технологий (мультимедиа, проведение нетрадиционных форм работы): -проведение -выступление; в)консультативный пункт для родителей детей, не посещающих логопункт и логопедическую группу (представить журнал консультаций).	4   4 2 2	10	
Активное участие в мероприятиях ДОУ, направленных на реализацию годового плана:	Участие в конкурсах	2. Проведение открытых мероприятий (одно или несколько мероприятий имеющих одинаковый сценарий, подготовку, цели и задачи): а) уровень ДОУ; б) уровень ОРЦ, городской и региональный уровень.	2 3	5
		3. Участие в утренниках и мероприятиях на других группах; а) 1-2 утренника; б) более 3 утренников.	2 3	3
		4. Участие в педагогических конкурсах: а) ОРЦ, город; в) областной, всероссийский;	3 5	8
		5. Участие воспитанников в конкурсах: а) ДОУ; в) окружной, городской, областной	2 3	5
		Методическая работа и повышение квалификации.	6. Методическая работа: а) выступление на семинаре, педсовете; методических объединениях, проектная деятельность; издание статьи или публикации б) наличие и реализация авторских программ утверждённых и прошедших экспертизу;	5  3
	7. Подготовка материалов для сайта ДОУ а) новостная лента; б)тематические рекомендации (статьи)		1 2	3
	8.Повышение уровня профессионализма (наличие высшего образования)		4	4
	9.Обучение по профилю деятельности (просмотр вебинаров, дистанционное обучение), помимо повышения квалификации – 1 раз в три года и при наличии сертификатов, удостоверений.		3	3

		10. Владение современными методиками диагностики и психологическими техниками (арттерапия, гештальттерапия, сказкотерапия, песочная терапия).	3	3
		11. Клубовая работа (продукт детской деятельности 1 раз в месяц) Проектная деятельность (отчёт комиссии 1 раз в месяц)	2	2
		12. Активная работа с учреждениями социума - взаимодействие со специалистами учреждений здравоохранения, коррекционными центрами по вопросам сопровождения воспитанников.	3	3
Обогащение ПРС.		13. Обогащение ПРС: а) оформление стенда или организация выставки в ДОУ б) разработка (изготовление) методического пособия (представить комиссии)	2 2	4
Напряжённость труда:		14. Общественная деятельность за пределами должностных обязанностей: участие в работе творческих групп, комиссий, профсоюзная деятельность.	2	2
		15. Наставничество, руководство практикой	2	2
		16. Деятельность по благоустройству ДОУ (субботники, подготовка кабинетов и т.д.) за пределами рабочего времени.	2	2
Контроль		17. Контроль - положительные результаты в ходе контроля (тематического и оперативного)	2	2
		18. Добросовестное исполнение должностных обязанностей: а) отсутствие замечаний в ходе воспитательно – образовательного процесса (НОД, прогулка, режимные моменты и прочее); б) отсутствие замечаний по ведению документации; в) работа без больничного листа и отпуска без сохранения заработной платы.	2 2 2	6
<b>Итого максимально по критериям 75 баллов</b>				
<b>Снижение баллов (% от набранных баллов снимается ежемесячно по факту)</b>				
1. Обоснованные жалобы со стороны родителей.	-30%			
2. Травматизм.	-100%			
3. Нарушение требований техники безопасности, охраны труда, САНПИН (документально подтверждённые актами).	-50%			
4. Отсутствие планирования образовательной работы, отрицательные результаты контроля (тематического и оперативного).	-50%			
5. Несвоевременная сдача текущей документации (табеля, отчёты и другое).	-30%			
6. Систематическое нарушение правил внутреннего трудового распорядка.	-50%			
<b>ИТОГО</b>				

## Перечень

**критериев и показателей результативности и эффективности работы  
музыкального руководителя,  
инструктора по физической культуре**

Критерии оценки	Показатели	Шкала показателей			
		Кол	Мах кол		
Эффективная организация работы с воспитанниками и их родителями	1. Эффективная работа с родителями воспитанников: а) открытое занятие, день открытых дверей, семинар-практикум, мастер-класс; б) родительское собрание с использованием инновационных технологий (мультимедиа, проведение нетрадиционных форм работы): -проведение -выступление.	4  4 2	  8		
	2. Проведение открытых мероприятий (одно или несколько мероприятий имеющих одинаковый сценарий, подготовку, цели и задачи): а) уровень ДООУ; б) уровень ОРЦ, городской и региональный уровень.	 2 3	  5		
Активное участие в мероприятиях ДООУ, направленных на реализацию годового плана:	Участие в конкурсах	3. Участие в утренниках и мероприятиях на других группах; а) 1-2 утренника; б) более 3 утренников.	 2 3	  3	
		4. Участие в педагогических конкурсах: а) ОРЦ, город; в) областной, всероссийский;	 3 5	  8	
		5. Участие воспитанников в конкурсах: а) ДООУ; в) окружной, городской, областной	 2 3	  5	
		Методическая работа	6. Методическая работа: а) выступление на семинаре, педсовете, методических объединениях, издание статьи или публикации; б) наличие и реализация авторских программ утверждённых и прошедших экспертизу.	 5 3	  8
			7. Подготовка материалов для сайта ДООУ а) новостная лента; б) тематические рекомендации (статьи) .	 1 2	  3
	8. Повышение уровня профессионализма (наличие высшего образования).		4	4	
	9. Владение современными методиками диагностики и психологическими техниками (арттерапия, гештальттерапия, сказкотерапия, песочная терапия).		3	3	
	10. Кружковая работа (продукт детской деятельности 1 раз в месяц) Проектная деятельность (отчёт комиссии 1 раз в месяц).	2	2		
	11. Активная работа с учреждениями социума .	3	3		

Обогащение ПРС.	12. Обогащение ПРС: а) оформление стенда или организация выставки в ДОУ; б) разработка (изготовление) методического пособия (представить комиссии).	2 2	4
Напряжённость труда:	13. Наставничество, руководство практикой	3	3
	14. Проведение дополнительных занятий (подготовка к утренникам, открытым мероприятиям, соревнованиям)	3	3
	15. Работа с воспитанниками с ОВЗ, девиантным поведением (заключение ПМПк, медицинское заключение)	2	2
	16. Общественная деятельность за пределами должностных обязанностей: участие в работе творческих групп, комиссий, профсоюзная деятельность.	3	3
	17. Проведение занятий в группах (более 1 раза в неделю с одной группой) при карантинах.	3	3
	18. Деятельность по благоустройству ДОУ (субботники, подготовка кабинетов и т.д.) за пределами рабочего времени.	2	2
Контроль	19. Контроль - положительные результаты в ходе контроля (тематического и оперативного).	2	2
	20. Добросовестное исполнение должностных обязанностей: а) отсутствие замечаний в ходе воспитательно – образовательного процесса (НОД, прогулка, режимные моменты и прочее); б) отсутствие замечаний по ведению документации; в) работа без больничного листа и отпуска без сохранения заработной платы.	2	6
		2	
2			
<b>Итого максимально по критериям 80 баллов</b>			
<b>Снижение баллов (% от набранных баллов снимается ежемесячно по факту)</b>			
1. Обоснованные жалобы со стороны родителей.	-30%		
2. Травматизм.	-100%		
3. Нарушение требований техники безопасности, охраны труда, САНПИН (документально подтверждённые актами).	-50%		
4. Отсутствие планирования образовательной работы, отрицательные результаты контроля (тематического и оперативного).	-50%		
5. Несвоевременная сдача текущей документации (табеля, отчёты и другое).	-30%		
6. Систематическое нарушение правил внутреннего трудового распорядка.	-50%		
<b>ИТОГО</b>			

**Перечень  
критериев и показателей результативности и эффективности работы  
социального педагога,  
педагога-психолога**

Критерии оценки	Показатели	Шкала показателей			
		Кол	Мах кол		
Эффективная организация работы с воспитанниками и их родителями	1. Эффективная работа с родителями воспитанников: а) открытое занятие, день открытых дверей, семинар-практикум, мастер-класс; б) родительское собрание с использованием инновационных технологий (мультимедиа, проведение нетрадиционных форм работы): -проведение -выступление.	4  4 2	   8		
	2. Проведение открытых мероприятий (одно или несколько мероприятий имеющих одинаковый сценарий, подготовку, цели и задачи): а) уровень ДОУ; б) уровень ОРЦ, городской и региональный уровень.	 2 3	  5		
Активное участие в мероприятиях ДОУ, направленных на реализацию годового плана:	Участие в конкурсах	3. Участие в утренниках и мероприятиях на других группах; а) 1-2 утренника; б) более 3 утренников.	2 3	 3	
		4. Участие в педагогических конкурсах: а) ОРЦ, город; в) областной, всероссийский;	3 5	 8	
		5. Участие воспитанников в конкурсах: а) ДОУ; в) окружной, городской, областной	2 3	 5	
		Методическая работа	6. Методическая работа: а) выступление на семинаре, педсовете; методических объединениях, проектная деятельность; издание статьи или публикации б) наличие и реализация авторских программ утверждённых и прошедших экспертизу;	5 3	 8
			7. Подготовка материалов для сайта ДОУ а) новостная лента; б) тематические рекомендации (статьи)	1 2	 3
	8. Повышение уровня профессионализма (наличие высшего образования)		4	4	
	9. Владение современными методиками диагностики и психологическими техниками (арттерапия, гештальттерапия, сказкотерапия, песочная терапия).	3	3		
	10. Кружковая работа (продукт детской деятельности 1 раз в месяц) Проектная деятельность (отчёт комиссии 1 раз в месяц)	2 2	 2		

	11. Активная работа с учреждениями социума - взаимодействие со специалистами учреждений здравоохранения, коррекционными центрами (центр «ЛЕДА»)	3	3
Обогащение ПРС.	12. Обогащение ПРС: а) оформление стенда или организация выставки в ДОУ б) разработка (изготовление) методического пособия (представить комиссии)	2 2	4
Напряжённость труда:	13. Большой обхват детей, нуждающихся в психологической и социально-педагогической помощи (работа на 2 здания)	2	2
	14. Выход в семью.	2	2
	15. Работа с воспитанниками с ОВЗ, девиантным поведением (заключение ПМПк, медицинское заключения)	2	2
	16. Общественная деятельность за пределами должностных обязанностей: участие в работе творческих групп, комиссий, профсоюзная деятельность.	3	3
	17. Ведение документации, не входящей в должностные обязанности (по поручению администрации).	5	5
	18. Деятельность по благоустройству ДОУ (субботники, подготовка кабинетов и т.д.) за пределами рабочего времени.	2	2
Контроль	19. Контроль - положительные результаты в ходе контроля (тематического и оперативного)	2	2
	20. Добросовестное исполнение должностных обязанностей: а) отсутствие замечаний в ходе воспитательно – образовательного процесса (НОД, прогулка, режимные моменты и прочее); б) отсутствие замечаний по ведению документации; в) работа без больничного листа и отпуска без сохранения заработной платы.	2 2 2	6
	<b>Итого максимально по критериям 80 баллов</b>		
<b>Снижение баллов (% от набранных баллов снимается ежемесячно по факту)</b>			
1. Обоснованные жалобы со стороны родителей.	-30%		
2. Травматизм.	-100%		
3. Нарушение требований техники безопасности, охраны труда, САНПИН (документально подтверждённые актами).	-50%		
4. Отсутствие планирования образовательной работы, отрицательные результаты контроля (тематического и оперативного).	-50%		
5. Несвоевременная сдача текущей документации (табеля, отчёты и другое).	-30%		
6. Систематическое нарушение правил внутреннего трудового распорядка.	-50%		
<b>ИТОГО</b>			

**Перечень  
критериев и показателей результативности и эффективности работы  
заместителя заведующего**

№ п/п	Критерий оценки и показатели	Шкала показателей
1	Критерий оценки: Эффективная организация педагогической работы с воспитанниками и их родителями	
	1.1. Ведение Официального сайта МБДОУ в сети Интернет	10
	1.2. Участие в работе комиссии внутреннего контроля в ДОУ	5
	1.3. Активное участие в мероприятиях ДОУ, направленных на реализацию задач годового плана (выступления на педсоветах и т.д.)	5
	1.4. Работа с электронной почтой	5
	1.5. Участие в подготовке информации о педагогической работе по запросам	5
2	Критерий оценки: Эффективная организация работы с персоналом ДОУ (пр.Троицкий, 140)	
	2.1. Ведение табеля рабочего времени педагогов	10
	2.2. Выдача месячных расчетных листков о з/плате	5
	2.3. Ознакомление работников с приказами	5
	2.4. Участие в разработке должностных инструкций, положений	5
	2.5. Проведение инструктажей с педагогами по охране жизни и здоровья воспитанников	5
	2.6. Сбор индивидуальных листов самоанализа педагогов для работы комиссии по выплатах стимулирующего характера	5
3	Критерий оценки: Эффективность условий, направленных на безопасность образовательного процесса	
	3.1. Отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных жалоб в части охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников	4
	3.2. Своевременное и достоверное ведение документации	7
	3.3. Разъездной характер доставки информации по запросам	4
	Низкий уровень исполнительской дисциплины	-10
	<b>Итого максимально по критериям</b>	<b>80</b>

**Перечень  
критериев и показателей результативности и эффективности работы  
заместителя заведующего (по УВР)**

№ п/п	Критерий оценки и показатели	Шкала показателей
1	Критерий оценки: Эффективная организация педагогической работы с воспитанниками и их родителями, методической деятельности	
	1.1. Ведение графика повышения квалификации педагогических работников в сети Интернет	5
	1.2. Участие в работе комиссии внутреннего контроля в ДОУ	5
	1.3. Активное участие в мероприятиях ДОУ, направленных на реализацию задач годового плана (выступления на педсоветах и т.д.)	5
	1.4. Работа с электронной почтой	5
	1.5. Участие в подготовке информации о методической работе ДОУ по запросам	5
	1.6. Тиражирование различных методических документов для использования в работе педагогов	4
	1.7. Разработка и систематизация в течении года методических пособий для внутреннего пользования	5
	1.8. Оформление и ведение уголка в методическом кабинете	6
2	Критерий оценки: Эффективная организация работы с персоналом ДОУ (ул. Вологодская. 17/1)	
	2.1. Ведение табеля рабочего времени педагогов	10
	2.2. Сбор индивидуальных листов самоанализа педагогов для работы комиссии по выплатах стимулирующего характера	5
	2.3. Участие в разработке должностных инструкций, положений	5
	2.4. Проведение инструктажей с педагогами по охране жизни и здоровья воспитанников	5
3	Критерий оценки: Эффективность условий, направленных на безопасность образовательного процесса	
	3.1. Отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных жалоб в части охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников	4
	3.2. Своевременное и достоверное ведение методической документации	7
	3.3. Разъездной характер доставки информации по запросам	4
	Низкий уровень исполнительской дисциплины	-10
	<b>Итого максимально по критериям</b>	<b>80</b>

**Перечень  
критериев и показателей результативности и эффективности работы  
заместителя заведующего (по АХР)**

№ п/п	Критерий оценки и показатели	Шкала показателей
1	Критерий оценки: Эффективное выполнение мероприятий по пожарной и антитеррористической безопасности, по соблюдению санитарно-гигиенических условий в ДОУ	
	1.1. Обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями и обеспечение рабочего состояния: первичных средств пожаротушения, действующей автоматической пожарной сигнализации, автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации, «тревожной кнопки»	7
	1.2. Участие в работе комиссии внутреннего контроля в ДОУ	6
	1.3. Ведение в сети Интернет программы энергоэффективности и энергосбережения	10
	1.4. Участие в подготовке информации по запросам	5
2	Критерий оценки: Позитивные результаты по учету материальных ценностей и проведению ремонтных работ (ул. Вологодская, 17/1 и пр. Троицкий, 140)	
	2.1. Организация работы по подготовке здания и территории ДОУ к осенне-зимнему и весенне-летнему периодам	8
	2.1. Своевременное заключение договоров с поставщиками материалов по ремонту оборудования	7
	2.2. Доставка хозяйственного инвентаря вручную	3
2	Критерий оценки: Эффективная организация работы с персоналом ДОУ (ул. Вологодская, 17/1 и пр. Троицкий, 140)	
	2.1. Ведение табеля рабочего времени обслуживающего персонала	10
	2.2. Участие в разработке должностных инструкций, положений	5
3	Критерий оценки: Эффективность условий, направленных на безопасность образовательного и трудового процесса	
	3.1. Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на условия пожарной и электробезопасности, охраны труда, на санитарно-гигиеническое состояние помещений ДОУ	4
	3.2. Отсутствие предписаний вышестоящих организаций и других государственных органов по охране труда, техники безопасности, производственной санитарии	4
	3.2. Своевременное и достоверное ведение документации	7
	3.3. Разъездной характер доставки информации по запросам	4
	Низкий уровень исполнительской дисциплины	-10
	<b>Итого максимально по критериям</b>	<b>80</b>

