Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«детский сад «Островок» пгт. Смирных муниципального образования городской округ
«Смирныховский» Сахалинской области

СОГЛАСОВАНО:

председатель Совета трудового коллектива

МБДОУ детский сад «Островок»

_____Трегубова Ю.И.

24.09.2021г

УТВЕРЖДЕНО:

приказом заведующего

МБДОУ детский сад «Островок»

_____ Завьялова В.М.

№ от 24.09.2021

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «детский сад «Островок» пгт. Смирных муниципального образования городской округ «Смирныховский» Сахалинской области

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников МБДОУ детский сад «Островок» (далее соответственно - Положение, Учреждение) разработано в соответствии с Постановления администрации МО ГО «Смирныховский» № 950 от 26.07.2021 «О внесении изменений в постановление администрации МО ГО «Смирныховский» от 10.05.2018 № 412 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников дошкольных учреждений муниципального образования городской округ «Смирныховский»

2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения за счет средств субсидий, поступающих из федерального бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансирования (далее - финансовое обеспечение).

3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При утверждении положения об оплате труда работников учреждения и иных локальных нормативных актов, касающихся системы оплаты труда, необходимо учитывать мнение представительного органа работников.

Система оплаты труда устанавливается с учетом фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется из финансового обеспечения учреждения.

4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором.

5. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников учреждений, в том числе замещаемым в порядке совместительства. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится раздельно по каждой из должностей.

6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

7. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат

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

8. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) рекомендуется направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения.

9. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

10. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- ✓ единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- ✓ единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- ✓ номенклатуры должностей педагогических работников Учреждения,
- ✓ продолжительности рабочего времени педагогических работников (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, в год);
- ✓ государственных гарантий по оплате труда;
- ✓ особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников Учреждения;
- ✓ перечня видов выплат компенсационного характера Учреждения
- ✓ перечня видов выплат стимулирующего характера Учреждения
- ✓ положения;
- ✓ мнения представительного органа работников;
- ✓ систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда.

Размеры окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленные за норму часов педагогической работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры окладов, ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе отнесения их профессий (должностей) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Оплата труда медицинских работников учреждения производится в порядке, установленном для указанных работников учреждений по видам деятельности.

В положении об оплате труда работников учреждения, разрабатываемом учреждением, предусматриваются конкретные размеры окладов, ставок заработной платы по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий).

С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты

компенсационного характера, предусмотренные главой IV Положения.

Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой V Положения.

2. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работникам руководителем Учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объёма выполняемой работы.

2.2. Должностные оклады работникам Учреждения, за исключением рабочих, устанавливаются согласно приложениям к настоящему Положению:

-приложение № 1 «Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования»;

-приложение № 2 «Должностные оклады медицинского персонала»

- приложение № 3 «Должностные оклады заведующих дошкольными образовательными учреждениями»;

- приложение № 4 «Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей»;

- приложение № 7 «Должностные оклады специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда».

2.3. Оклады профессий рабочих Учреждения устанавливаются в размерах, определяемых органом местного самоуправления, в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами.

Квалификационные разряды профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, согласно приложению № 8 «Должностные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих»

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.5. Руководителям, педагогическим работникам и специалистам учреждений, работающим на селе, должностные оклады, ставки заработной платы повышаются на 25 процентов.

2.6. Работникам Учреждений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации;
- коэффициент образования;
- коэффициент педагогической работы;
- коэффициент профессиональной квалификационной группы.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы на повышающий коэффициент.

2.7. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования Учреждения, работы отдельных работников Учреждения и устанавливается в сумме значений по основаниям, предусмотренным приложением № 5 к настоящему Положению.

В каждом Учреждении с учетом мнения представительного органа работников утверждается конкретный перечень должностей (профессий) работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы.

2.8. Повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу, ставке заработной платы работника устанавливается за квалификационную категорию в следующих размерах:

Квалификационная категория	**Размер повышающего коэффициента**
высшая категория	0,40
первая категория	0,30
вторая категория	0,10

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается работникам, занимающим должности, по которой им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент квалификации не устанавливается работникам, занимающим должности, в квалификационных характеристиках которых предусмотрено внутридолжностное категорирование.

2.9. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего или высшего профессионального образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего или высшего профессионального образования, в следующих размерах:

Уровень образования	**Размер повышающего коэффициента**
Среднее профессиональное образование	0,10
Высшее профессиональное образование	0,20

2.10. Повышающий коэффициент педагогической работы устанавливается педагогическим работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, в размере 0,35.

2.11. Повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к окладу (должностному окладу) работникам в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится соответствующая профессия (должность), в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Размер повышающего

	коэффициента
"Учебно-вспомогательный персонал первого уровня"	0,55
"Учебно-вспомогательный персонал второго уровня"	0,55
"Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	0,55
"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	0,55
"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	0,65
"Средний медицинский и фармацевтический персонал"	0,40
"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	0,55
"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	0,55

2.12. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, предусмотренных пунктами 2.7 – 2.11 настоящего раздела Положения, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

С учетом условий труда и норм законодательства Российской Федерации работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) 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);

Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878; 2013, N 52, ст. 6986). Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

В районах с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждений применяются:

а) районные коэффициенты;

б) процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности иных работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждения.

Оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждения устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2017, N 25, ст. 3594).

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.1.1. выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- за профессиональное мастерство;
- молодым специалистам;

4.1.2. надбавка за выслугу лет;

4.1.3. надбавка за стаж непрерывной работы;

4.1.4. премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы (месяц, квартал или год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.
- управленческая результативность

4.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих не ниже 2 разряда, в размере до 50 процентов оклада.

Конкретные размеры и порядок выплаты надбавки за профессиональное мастерство устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Молодым специалистам из числа педагогических работников, относящихся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается надбавка к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в размере 40%.

4.3.1. Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 35 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях педагогических работников.

4.3.2. Надбавка молодым специалистам устанавливается после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет работы со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 4.3.4 и 4.3.5 пункта 4.3 раздела 4 настоящего Положения.

4.3.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты трудоустройства в Учреждение. Началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания образовательного учреждения, за исключением случаев в подпункте 4.3.4 пункта 4.3 раздела 4 настоящего Положения.

4.3.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направление на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты трудоустройства в Учреждение по окончании указанных событий и при предоставлении подтверждающих документов.

4.3.5. Молодым специалистам, совмещающим обучение в образовательном учреждении с работой, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

4.4. Работникам образования, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (приложение N 1 к настоящему Положению), устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно приложению N 6 к настоящему Положению в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры выплат, %
От 1 до 3 лет	10
От 3 до 5 лет	15
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	25
Свыше 15 лет	35

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена надбавка в соответствии с пунктом 4.3 раздела 4 настоящего Положения.

4.5. Руководителям, специалистам и служащим общеотраслевых должностей (приложение N 4 к настоящему Положению), работникам образования, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней (приложение N 1 к настоящему Положению), медицинскому персоналу (приложение N 2 к настоящему Положению) устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы непосредственно в конкретном Учреждении в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры выплат, %
От 1 до 3 лет	5
От 3 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
Свыше 15 лет	30

Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

Надбавка за стаж непрерывной работы в конкретном Учреждении устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно. Надбавка за стаж непрерывной работы в конкретном Учреждении выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. При увеличении стажа работы право на изменение размера указанной надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в конкретном Учреждении. При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в конкретном Учреждении в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера данной надбавки производится по окончании указанных периодов. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете. Исчисление стажа непрерывной работы производится кадровыми службами Учреждений. После определения стажа непрерывной работы в Учреждении издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу соответствующего работника. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

4.6. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя по результатам оценки качества и результативности работы работников на основании показателей премирования работников, согласно приложения № 9 и № 10)

Показатели премирования работников (критерии оценки результатов трудовой деятельности) утверждаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее

отличившимся работникам Учреждения.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ является:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений руководителя органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;

- внедрения новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

Порядок и условия выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа или коллективным договором Учреждения.

4.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.2 - 4.6 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической педагогической нагрузки, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7 настоящего Положения установлен коэффициент специфики работы, - исходя из суммы установленного должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

4.9. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.10. Ежемесячные премиальные выплаты в качестве поощрения не выплачиваются если:

- работник имеет дисциплинарное взыскание

- работник, согласно табеля, отсутствовал на рабочем месте более 3-х рабочих дней

Исключение составляют дни отпуска без сохранения заработной платы, которые руководитель Учреждения обязан предоставить согласно ст.128 ТК РФ (в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;)

V. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, президента учреждения и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата заведующего Учреждением, его заместителей, состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры должностных окладов заместителей заведующего Учреждением устанавливаются на 15 ниже должностного оклада руководителя Учреждения соответственно.

5.3. Заведующему Учреждением, его заместителям по педагогической, методической, воспитательной работе устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;

- коэффициент масштаба управления.

Заместителю заведующего Учреждением по административно-хозяйственным вопросам, устанавливается коэффициент масштаба управления.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам определяются путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

5.3.1. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования Учреждения и устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

5.3.2. Повышающий коэффициент масштаба управления, который зависит от числа потребителей государственной услуги (количества воспитанников), устанавливается в следующих размерах:

Наименование должности	Количество воспитанников, чел.	Размер коэффициента
Заведующий Учреждением? заместитель заведующего Учреждением (по педагогической, методической, воспитательной работе)	151 и выше	0,20
Заместитель заведующего Учреждением по административно-хозяйственным вопросам	151 и выше	0,12

5.4. С учетом условий труда заведующему Учреждением, его заместителям к должностному окладу могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Заведующему Учреждением могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера премиальные выплаты по итогам работы, в том числе;

- премия по итогам работы;
- премия за выполнение особо важных и сложных работ;
- единовременная выплата за высокие результаты работы.

5.5.1. Премирование заведующего Учреждением осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения и индивидуальных показателей заведующего, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

Размеры премирования заведующего, порядок и критерии премирования устанавливаются соответствующим органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

5.5.2. Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается наиболее отличившимся заведующим Учреждениями исходя из следующих критериев:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Правительства Сахалинской области, руководителя органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения;
- внедрения новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности.

5.5.3. Единовременная выплата за высокие результаты работы устанавливается заведующему Учреждением по итогам независимой оценки качества.

5.6. Заместителям заведующего Учреждением устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктом 4.1.4 настоящего Положения.

5.7. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, предусмотренные заведующему Учреждением, его заместителям, исчисляются исходя из установленного должностного оклада.

5.8. Должностной оклад, а также выплаты компенсационного характера заведующему

Учреждением устанавливаются соответствующим органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

VI. Формирование фонда и другие вопросы оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда в Учреждениии формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих Учреждению из местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.2. Средства для формирования фонда оплаты труда определяется исходя из количества должностей, профессий, предусмотренных штатным расписанием Учреждения, и размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по каждой должности, профессии, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. При планировании объемов средств, необходимых на оплату работы в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни, а также на оплату работы лиц, исполняющих обязанности работников, находящихся в отпуске, расчет производится только по должностям (профессиям), обеспечивающим непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения.

6.4. Средства на оплату труда направляются также на выплаты стимулирующего характера всем работникам Учреждения.

При этом объем средств на выплату премий, предусмотренных пунктом 4.1.4 настоящего Положения, должен составлять в расчете на год:

- для заведующего Учреждением, заместителей заведующего Учреждением, главного бухгалтера – 60% от суммы двенадцатикратного размера должностного оклада;

- для педагогических работников Учреждения не менее 20% от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов, ставок заработной платы;

(в ред. Распоряжения Правительства Сахалинской области от 22.12.2014 N 748-р)

- для рабочих Учреждения не менее 55% от суммы двенадцатикратного размера оклада.

6.5. Учреждение может использовать экономию фонда оплаты труда Учреждения для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи и единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда.

Порядок, конкретные размеры и условия оказания материальной помощи и единовременной премии устанавливаются локальным нормативным актом или коллективным договором учреждения.

При оплате труда работникам Учреждения предельно допустимая доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала составляет не более 40 процентов от общего фонда оплаты труда.

6.6. За счет экономии средств фонда оплаты труда в Учреждении могут осуществляться выплаты социального характера, включающие выплаты материальной помощи и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда.

Порядок, конкретные размеры и условия осуществления выплат социального характера, в том числе материальной помощи, единовременных премий, устанавливаются локальным актом Учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

При разработке положения о выплатах социального характера необходимо учитывать, что материальная помощь работникам Учреждения может устанавливаться в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием, рождением детей работника - до 5000 рублей;

- в связи со смертью работника или его близких родственников (родители, супруг (-а), дети) – до 5000 рублей;

- в связи с утратой или повреждением имущества работника в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария инженерных систем и другие чрезвычайные ситуации) – до 20000 рублей;

- в связи с проведением специализированного лечения по заключению медицинской организации, работника или его близких родственников (родители, супруг (-а), дети) – до 20000 рублей.

Решение об оказании материальной помощи на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника) и подтверждающих документов в отношении работников Учреждения принимает руководитель Учреждения.

За счет экономии средств фонда оплаты труда работникам Учреждения в соответствии со статьей 191 Трудового Кодекса Российской Федерации, положением о премировании в Учреждении могут предусматриваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда:

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием, 70-летием со дня рождения) – до 5000 рублей;

- в связи с праздничными датами – до 10000 рублей.

- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию – до 5000 рублей.

Выплата единовременной премии производится на основании приказа руководителя Учреждения.

Выплата материальной помощи и единовременной премии производится без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям и не учитывается при исчислении среднего заработка.

6.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей Учреждения и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется нормативным правовым актом учредителя Учреждения, в кратности от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров Учреждения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

При установлении условий оплаты труда руководителю Учреждения учредитель должен исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения.

Приложение № 1

к Положению о системе оплаты труда работников
МБДОУ детский сад «Островок»
от_____№_____

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
(СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	**Помощник воспитателя** среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы	8338
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	**Младший воспитатель** среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы	9328
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	**Инструктор по физической культуре** высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы либо высшее или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи без предъявления требований к стажу работы	11311
	Музыкальный руководитель высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению	11311

	подготовки "Образование и педагогика", профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы	
2 квалификационный уровень	**Педагог дополнительного образования** высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения без предъявления требований к стажу работы, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы.	11906
3 квалификационный уровень	**Воспитатель** высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы	12740
	Педагог-психолог высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" без предъявления требований к стажу работы	12740
4 квалификационный уровень	**Старший воспитатель** высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" и стаж работы в должности воспитателя не менее 2 лет	13095
	Учитель-логопед высшее профессиональное образование в области дефектологии без предъявления требований к стажу работы	12821

Приложение № 2

к Положению о системе оплаты труда работников
МБДОУ детский сад «Островок»
от_____№_____

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА УЧРЕЖДЕНИЯ

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
3 квалификационный уровень	**Медицинская сестра** среднее профессиональное образование по специальности "Лечебное дело", "Акушерское дело", "Сестринское дело" и сертификат специалиста по специальности "Сестринское дело", "Общая практика", "Сестринское дело в педиатрии" без предъявления требований к стажу работы	9920
5 квалификационный уровень	**Старшая медицинская сестра** среднее профессиональное образование (повышенный уровень) по специальности "Лечебное дело", "Акушерское дело", "Сестринское дело" и сертификат специалиста по специальности "Сестринское дело", "Общая практика", "Сестринское дело в педиатрии" без предъявления требований к стажу работы	11311

Примечание: должностное наименование «старший» устанавливается при условии, если специалист осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями.

Приложение № 3

к Положению о системе оплаты труда работников
МБДОУ детский сад «Островок»
от_____№_____

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
ЗАВЕДУЮЩЕГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, рублей
Заведующий образовательным учреждением высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет	31869
Заместители заведующего по ВМР и АХВ высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом" и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет	27088

Приложение № 4

к Положению о системе оплаты труда работников
МБДОУ детский сад «Островок»
от_____№_____

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа **"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"**		
3 квалификационный уровень	**Заведующий производством (шеф-повар)** высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет	10119
	Техник I категории среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника II категории не менее 2 лет	9725
Профессиональная квалификационная группа **"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"**		
3 квалификационный уровень	**Юрисконсульт I категории** Высшее профессиональное(юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта II категории не менее 3 лет	12103

Приложение № 5

к Положению о системе оплаты труда работников
МБДОУ детский сад «Островок»
от_____№_____

РАЗМЕРЫ
ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ
В УЧРЕЖДЕНИИ

N пп.	Категории работников, наименование должностей работников	Размер коэффициента специфики работы	
		Детские сады компенсирующего вида (для детей с нарушениями речи, зрения, слуха, опорно-двигательного аппарата, интеллектуального, психического развития)	Специальные (компенсирующие, оздоровительные) группы/пункты дошкольных образовательных учреждений
1.	Заведующий, их заместитель по ВМР	0,20	0,15
2.	Работники, непосредственно осуществляющие квалифицированную коррекцию отклонений в физическом/психическом развитии воспитанников, а также работники, принимающие участие в процессе коррекции	0,20	0,20

Приложение № 6

к Положению о системе оплаты труда работников
МБДОУ детский сад «Островок»
от_____№_____

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Надбавка за выслугу лет (далее - надбавка) устанавливается работникам Учреждения, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), к должностному окладу, ставке заработной платы в размерах, предусмотренных пунктом 4.4 Положения о системе оплаты труда работников Учреждения (далее - Положение).

2. Надбавка исчисляется исходя из установленного должностного оклада, ставки заработной платы, а педагогическим работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7 Положения установлен коэффициент специфики работы, - исходя из суммы установленного должностного оклада, ставки заработной платы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики.

3. Надбавка устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству.

4. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

5. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

При увеличении стажа работы право на изменение размера надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на выплату надбавки.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера надбавки производится по окончании указанных периодов.

6. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

7. Исчисление стажа работы производится кадровыми службами Учреждений. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка. При отсутствии записей в трудовой книжке могут быть предъявлены другие подтверждающие работу документы (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.).

8. После определения стажа работы в Учреждении издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу работника, которому определяется стаж работы. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки.

9. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других

учреждениях согласно Перечню № 1;

- периоды работы в других учреждениях и организациях согласно Перечню № 2.

10. Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

11. При подсчете стажа работы периоды работы суммируются.

ПЕРЕЧЕНЬ 1
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I. Образовательные учреждения всех видов и типов; учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых (независимо от ведомственной подчиненности)	I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды (логопеды), преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения, старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты, концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие) образовательных учреждений, заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II. Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II. Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением образовательного процесса; старшие

	методисты, методисты
III. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	III. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством и т.п.)
IV. Общежития учреждений, предприятий и организаций, учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	IV. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками
V. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	V. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор (инспектор) по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист (инспектор-методист), старший методист (методист), старший инженер (инженер) по производственно-техническому обучению, старший мастер, мастер производственного обучения, заведующий учебно-техническим кабинетом, педагог-психолог, воспитатель, инструктор по физической культуре

ПЕРЕЧЕНЬ N 2
ПЕРИОДОВ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), КОТОРЫЕ ЗАСЧИТЫВАЮТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается время работы на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктом 1 перечня № 2, засчитывается время работы в организациях по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности);

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам),

тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

Приложение № 7

к Положению о системе оплаты труда работников
МБДОУ детский сад «Островок»
от_____№_____

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
СПЕЦИАЛИСТОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ РАБОТЫ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА
В УЧРЕЖДЕНИИ

Наименование должности, требования к квалификации	Должностной оклад, в рублях
Специалист по охране труда I категории высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальности) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда, стаж работы в должности специалиста по охране труда II категории не менее 2 лет	10914

Приложение № 8

к Положению о системе оплаты труда работников
МБДОУ детский сад «Островок»
от_____№_____

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ПО РАБОЧИМ ПРОФЕССИЯМ

Наименований рабочих профессий	Оклад в рублях				
	1-го разряда	2-го разряда	3-го разряда	4-го разряда	5-го разряда
	6852	**6990**	**7126**	**7402**	**7756**
Уборщик служебных помещений		7249			
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		7249			
Швея					8043
Кастелянша		7249			
Повар				7676	8043
Кухонный работник		7249			
Дворник	7106				
Машинист по стирке и ремонту белья		7249			
Грузчик		7249			
Кладовщик			7390		
Слесарь-сантехник					8043

Приложение № 9

к Положению о системе оплаты труда работников
МБДОУ детский сад «Островок»
от_____№_____

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ,
ПОДЛЕЖАЩИХ ПРЕМИРОВАНИЮ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ РАБОТЫ ЗА МЕСЯЦ**

Педагогические работники		
Публикация в Инстаграмм (согласно графика) за 1 шт. Ежедневная работа в Инстаграмм	10 % 20 %	в соответствии с графиком
Творческая группа: - председатель - члены	 20 % 10 %	
Методическая группа: - председатель - члены	 20 % 10 %	по потребности
Комиссия по стимулирующим - председатель - члены	 20 % 5 %	
Консультативный пункт - руководитель - участники	 20 % 10 %	
ППк	10 %	
Группа «Экспромт» - руководитель - участники	 20 % 10 %	
Наставник (за 1 чел)	20 %	
Кружковая работа	20 %	
Грантовые проекты - куратор - участники	 50 % 10 %	
Ведение протоколов	20 %	
Контроль родительской платы	5 %	
Работа с детьми ОВЗ в группе общеразвивающей направленности (выполнение ИПРА)	10 %	за 1 ребенка
Участие в качестве персонажей на мероприятиях (узкие специалисты)	10 %	за каждое мероприятие
Возрастная трудность (ясли): ✓ адаптационный период ✓ в течение учебного года	 5 % 10 %	 При наполняемости группы не менее 75 %

Участие в общественных мероприятиях ✓ участие ✓ призовые места	 5 % 20 %	
Выполнение срочных работ	30 %	

Учебно – вспомогательный персонал (Помощники воспитателей, шеф – повар, медики, техник, юрисконсульт, специалист по ОТ, младший воспитатель)

Бесперебойная работа в течение полного месяца	20 %	
Участие в качестве персонажей на мероприятиях	10 %	за каждое мероприятие
Расширение зоны обслуживания в связи с производственной необходимостью (у помощника воспитателя)	20 %	при условии работы более 3 дней (более 15 детей)
Расширение зоны обслуживания в связи с вменением иных обязанностей систематического характера	20 - 50 %	специалист по ОТ, медики
Возрастная трудность (ясли) ✓ адаптационный период ✓ в течение учебного года	 5 % 10 %	 При наполняемости группы не менее 75 %
Участие в общественных мероприятиях ✓ участие ✓ призовые места	 5 % 20 %	
выполнение срочных работ	30 %	
Комиссия по стимулирующим - председатель - члены	 20 % 10 %	
Публикация в Инстаграмм (согласно графика) за 1 шт. Работа в Инстаграмм	10 % 20 %	в соответствии с графиком

Младшему обслуживающему персоналу (рабочий, дворник, машинист по стирке белья, кух. рабочий, повар, кастелянша, кладовщик, грузчик, уборщики, швея, слесарь – сантехник)

Бесперебойная работа в течение полного месяца	30 - 45 %	В соответствии с занимаемой должностью
Участие в качестве персонажей на мероприятиях	10 %	За каждое мероприятие
Расширение зоны обслуживания в связи с производственной необходимостью	20 – 50 %	
Выполнение срочных работ	30 %	
Участие в общественных мероприятиях ✓ участие ✓ призовые места	 5 % 20 %	
Комиссия по стимулирующим - председатель - члены	 20 % 10 %	

Заместители заведующего по ВМР и АХВ		
По итогам работы	20 %	
Выполнение особо важных и срочных работ.	20 %	
Управленческая результативность	20 %	

Приложение № 10

к Положению о системе оплаты труда работников
МБДОУ детский сад «Островок»
от_____№_____

**ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ,
ПОДЛЕЖАЩИХ ПРЕМИРОВАНИЮ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ РАБОТЫ ЗА КВАРТАЛ, ПОЛУГОДИЕ, ГОД**

Перечень показателей	Сумма
✓ Систематическое повышение квалификации с использованием дистанционных технологий (по рекомендациям и самостоятельно, при наличии Удостоверения о повышении квалификации, не менее 300 часов в сумме)	5 000 руб./полугодие
✓ Систематическое пополнение персонального сайта (страницы) педагогического работника.	2 000 руб./год
✓ Публикационная активность в рецензируемых отечественных и периодических изданиях (при наличии рецензии издательства).	5 000 руб./ год
✓ Проведение персональной творческой выставки – мастер – класса (возможно не связанного с профессиональной деятельностью);	3 000 руб./год
✓ Участие в международных, всероссийских, региональных и муниципальных научных мероприятиях (конференциях, научных семинарах (форумах), конгрессах, симпозиумах) с докладом;	3 000 руб./квартал
✓ Наличие подготовленных преподавателем детей - победителей и призеров всероссийских (международных) олимпиад, конкурсов и соревнований;	2 000 руб./квартал
✓ Наличие и выполнение программы развития учреждения; организация, проведение или участие в мероприятиях;	5 000 - 50 000 руб. /год
✓ Участие в работе инновационных площадок;	5 000 – 50 000 руб./год
✓ Использование новых эффективных технологий в процессе работы;	3 000 руб. – 50 000/год
✓ Выполнение дето - дней не менее 75 % от списочного состава;	5 000 руб./ квартал
✓ Высокий уровень усвоения ООП по результатам контроля администрации;	5 000 руб./ год

✓ Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;	5 000 руб./ квартал
✓ Выплаты за качество выполняемых работ;	3 000 руб./квартал
✓ Особый режим работы (связанный с пандемией)	3 000 – 10 000 руб./год
✓ Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;	5 000 руб./квартал
✓ Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;	5 000 руб./квартал
✓ Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;	5 000 руб./квартал
✓ Качественная подготовка и своевременную сдачу отчетности;	5 000 руб./квартал
✓ Разработка и внедрение рационализаторских предложений;	5 000 руб./ квартал