

От работодателя:

МБДОУ детский сад № 545

«Рябинка»

(наименование образовательного учреждения)

Заведующий Е.В. Макушина  
(подпись)

«19» апреля 2019г.

М.П.



От работников:

Первичная профсоюзная организация  
Профсоюза работников народного  
образования и науки РФ

МБДОУ детский сад № 545 «Рябинка»

(наименование образовательного учреждения)

Председатель О.Ш. Парасова

(подпись)

«18» апреля 2019г.

М.П.



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**  
**детский сад № 545 «Рябинка»**

Утверждено на общем собрании  
работников МБДОУ № 545 «Рябинка»  
Протокол № 1 от 18.04.2019.

г. Екатеринбург

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 545 «Рябинка» (далее – Положение) разработано в соответствии с редакцией Постановления Администрации города Екатеринбурга от 27 июля 2017г. №1357 к Постановлению Главы Екатеринбурга от 1 ноября 2010 г. N 5082 "О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования "город Екатеринбург" и Постановлением Главы города Екатеринбурга от 01.11.2017г. №2074 о внесении изменений в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 №5082 «Постановление Главы Екатеринбурга от 1 ноября 2010 г. N 5082 "О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования "город Екатеринбург", Постановлением Администрации города Екатеринбурга №2350 от 21.09.2018г. «Об изменении оплаты труда работников муниципальных учреждений в 2018 году», Постановлением Правительства Свердловской области № 646 - ПП от 27. 09. 2018 г. «О внесении изменений в постановление Правительства Свердловской области от 12.10.2016г. №708 - ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», Постановлением Администрации города Екатеринбурга № 3253 от 29.12.2018 "О внесении изменений в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 № 5082 "О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования "город Екатеринбург", Постановлением Главы Екатеринбурга № 625 от 26.03.2019 "О внесении изменений в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 № 5082 "О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования "город Екатеринбург" и наряду с коллективным договором устанавливает в МБДОУ систему оплаты труда работников.

1.1. Заработная плата каждого работника МБДОУ устанавливается трудовым договором, с соблюдением требований трудового законодательства, в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением и принятыми в соответствии с настоящим Положением локальными нормативными актами МБДОУ.

1.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда и размера минимальной заработной платы, установленного в Свердловской области.

1.3. Размер, порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ устанавливаются работодателем на основании настоящего Положения в трудовом договоре.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера (устанавливаемых на определенный срок выплат по итогам работы за определённый период в соответствии с настоящим Положением), являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1) показатели квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников МБДОУ;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

5) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;

1.6. Заработная плата работников МБДОУ предельными размерами не ограничивается.

1.7. Изменение оплаты труда производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении аттестата о присвоении ученого звания).

1.9. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 1.8 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства (с учетом норм, закрепленных Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы").

1.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же МБДОУ, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, организаций и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Оплата труда работников учреждений включает в себя:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", не менее минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

2.2. Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам на соответствующий повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

С учётом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении

поставленных задач и других факторов, предусмотренных в настоящем Положении, работникам устанавливаются персональные повышающие коэффициенты.

Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются приказом руководителя в отношении конкретных работников на основании настоящего Положения.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на период времени, определенный настоящим Положением.

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

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

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

### 3. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала

3.1. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в следующих размерах:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второй уровень	Первый	младший воспитатель	5424

3.2. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

### 4. Оплата труда педагогических работников

4.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	размер должностного оклада, руб.
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, инструктор по физической культуре(бассейн)	7770
	музыкальный руководитель	7770
3 квалификационный	педагог-психолог	8421

уровень	воспитатель	8421
4 квалификационный уровень	учитель-логопед	8705

4.2. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом показателей и критериев оценки эффективности их деятельности, зафиксированных в Положении, утвержденных руководителем МБДОУ.

4.3. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

4.3.1. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 1,25;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 1,2;

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются на срок действия квалификационной категории.

Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией МБДОУ принято решение о соответствии занимаемой должности, в пределах фонда оплаты труда может устанавливаться повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы – 1,1.

4.3.2. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 1,2;
- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 1,5.

Повышающие коэффициенты за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание устанавливаются на неопределенный срок.

4.3.3. Персональный повышающий коэффициент.

Для педагогических работников предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы педагогических работников. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается при наличии следующих факторов в соответствующем размере:

Факторы, определяющие размер персонального повышающего коэффициента педагогических работников:	Соответствующий размер персонального повышающего коэффициента
1.уровень профессиональной подготовки или образования работника (наличие высшего образования, обучение на курсах повышения квалификации)	до 1,0
1.1.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	1,0

профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы.	
2.степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов	до <b>1,05</b>
2.1. обеспечение бесконфликтного взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса	1,05
3.сложность и важность выполняемой работы	до <b>0,95</b>
3.1.организация предметно-пространственной развивающей образовательной среды в соответствии с требованиями ФГОС дошкольного образования	0,3
3.2.обеспечение безопасных условий жизнедеятельности воспитанников	0,35
3.3.взаимодействие с семьей по вопросам удовлетворения потребностей воспитанников	0,2
3.4.обеспечение позитивной социализации и индивидуализации, развития личности детей	0,1

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на срок действия факторов, предусмотренных для его установления и образует новый размер оклада (должностного оклада).

4.4. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

4.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников МБДОУ устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений".

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. N 536 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

4.6. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом МБДОУ с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

## 5. Оплата труда служащих

5.1. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

5.2. Размеры окладов (должностных окладов) служащих МБДОУ устанавливаются в следующих размерах:

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	Первый	делопроизводитель	3963
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	Первый	Инженер-энергетик	5564
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	Первый	Инженер-теплотехник	5564

5.3. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

## 6. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

6.2. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих образовательного учреждения:

**Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых профессий рабочих и минимальные размеры окладов**

Квалификационный уровень	Наименование должности	размер должностного оклада, руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</b>		
Первый	грузчик, кастелянша, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, уборщик служебных помещений (бассейн), дворник, аппаратчик химводоочистки	3338
	Кладовщик, машинист по стирке белья и ремонту спецодежды	3609
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»</b>		
Первый	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3880
	повар	5987

6.3. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы рабочих устанавливаются следующие повышающие коэффициенты: **(до 2,5)**

Персональный повышающий коэффициент устанавливается при наличии следующих факторов в соответствующем размере :

Факторы, определяющие размер персонального повышающего коэффициента работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:	Соответствующий размер персонального повышающего коэффициента
1.уровень профессиональной подготовки работника	<b>до 1,0</b>
1.2. среднее общее образование	1,0
2.степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов	<b>до 1,25</b>
2.1.Недостаточность автоматизированного оборудования	0,4
2.2.Регулярное ведение необходимой документации	0,2
2.3.Поднятие и перемещение тяжестей вручную (баки, листы, корзины с мокрым бельем)	0,45
2.4.Использование колюще-режущих предметов	0,2
3.Сложность и важность выполняемой работы	<b>до 0,25</b>
3.1.своевременный учет и оформление документации	0,2
3.2.помощь в оформлении наглядной агитации	0,05

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на срок действия факторов, предусмотренных для его установления и образует новый размер оклада (должностного оклада).

6.4. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

### **7. Оплата труда заместителей руководителя МБДОУ, руководителей структурных подразделений**

7.1. Оплата труда заместителей руководителя МБДОУ, руководителей структурных подразделений включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад);

- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

7.2. Заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 1,2;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Народный", - в размере 1,5.

7.3. Оклад (должностной оклад) заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений МБДОУ устанавливается в следующем размере:

*(Примечание: Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 10 - 70 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя соответствующего структурного подразделения. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений устанавливается в кратности от 1 до 4. Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается в соответствии с локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения).*

#### Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей структурных подразделений и минимальные размеры окладов

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	Третий	шеф-повар	7103

Для руководителей структурных подразделений учреждений локальным актом учреждения предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера конкретному работнику принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается при наличии следующих факторов в соответствующем размере:

Факторы, определяющие размер персонального повышающего коэффициента работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессии шеф-повар:	Соответствующий размер персонального повышающего коэффициента
1.уровень профессиональной подготовки работника	до 1,0
1.1.среднее профессиональное образование	1,0

2.степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов	до 1,1
2.1.Регулярное ведение необходимой документации	1,1
3.Сложность и важность выполняемой работы	до 0,95
3.1.своевременный учет и оформление документации	0,25
3.2.помощь в оформлении наглядной агитации	0,2
3.3. работа с родителями, поставщиками	0,5

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на срок действия факторов, предусмотренных для его установления и образует новый размер оклада (должностного оклада).

6.4. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

Для заместителей руководителя МБДОУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии настоящим Положением.

7.4. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

7.5. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются руководителем МБДОУ в соответствии с настоящим Положением.

7.6. Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям руководителя принимается руководителем МБДОУ в соответствии с настоящим Положением.

## **8. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера**

8.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам при наличии оснований для их выплаты.

8.2. Размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

8.3. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам ОО устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплата за работу в ночное время;

- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы;

- доплата за координацию работы в рамках общественно-государственного управления образовательной организацией: 1646,47руб. работнику МБДОУ, избранного председателем профсоюзной организации за счет средств работодателя, 510,97 руб. уполномоченному по охране труда в МБДОУ за счет средств работодателя.

- доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

8.4. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со ст. 147

Трудового кодекса РФ - не менее 4 % оклада (должностного оклада) ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер компенсации устанавливает руководитель ОУ по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

На момент введения иных систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

за работу в тяжелых и вредных условиях труда - до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда - до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

8.5. Всем работникам МБДОУ выплачивается районный коэффициент в размере 15 % к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 21.05.87 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

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

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

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

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

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется, включая все источники финансирования.

8.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

Если в связи с условиями работы образовательной организации невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Учителя, педагоги дополнительного образования и другие педагогические работники, которым устанавливается нормируемая часть рабочего времени, накануне нерабочих

праздничных дней не привлекаются к выполнению другой части их педагогической работы, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием занятий.

8.11. Работникам МБДОУ (кроме заместителей руководителя МБДОУ) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании заключений клинико-экспертных комиссий лечебно-профилактических организаций (больниц, поликлиник, диспансеров), за исключением работников специальных коррекционных образовательных организаций для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, оздоровительных образовательных организаций для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи;

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

30 процентов - работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений, структурных подразделений муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, которым установлены оклады в размере, равном или менее 3340 рублей;

4000 рублей - младшим воспитателям муниципальных дошкольных образовательных учреждений, структурных подразделений муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования;

500 рублей - работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений, структурных подразделений муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, за исключением руководителей, педагогических работников, младших воспитателей (помощников воспитателей), шеф-поваров, поваров, помощников поваров (подсобных рабочих);

3500 рублей - шеф-поварам, поварам, помощникам поваров (подсобным рабочим) муниципальных дошкольных образовательных учреждений, структурных подразделений муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

8.12. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

## **9. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера.**

9.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников.

9.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

9.3. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

9.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) выплаты молодым специалистам и иные выплаты в пределах фонда оплаты труда.

9.5. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п. 9.4. устанавливаются при наличии следующих основных условий:

успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

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

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

При отсутствии хотя бы одного из вышеуказанных основных условий, выплаты стимулирующего характера по установленным настоящим Положением критериям стимулирования, не начисляются. За исключением, выплат стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет, стимулирующих выплат молодым специалистам, установленных в Отраслевом Соглашении по организациям системы образования города Екатеринбурга на 2016-2018 годы.

9.6. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

9.7. Показатели (критерии) оценки эффективности труда в целях премирования.

*Порядок установления выплат стимулирующего характера:*

<i>№</i>	<i>П.1 Показатели ( критерии) оценки эффективности деятельности заместителя заведующего по воспитательной и методической работе в баллах</i>
	<i>1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы(ежемесячно), размер:</i>
<i>1.1</i>	<i>Организация, руководство и координация работы коллегиальных органов (советов) МБДОУ - 5</i>
<i>1.2</i>	<i>Разработка стратегических документов (Программа развития, Образовательная программа и т.д.) 5 баллов</i>
<i>1.3</i>	<i>Организация и руководство работой педагогов по оснащению развивающей среды групп и кабинетов - 5</i>
<i>1.4</i>	<i>Редактирование материалов к конкурсам - 5</i>
<i>1.5</i>	<i>Организация конкурсов среди педагогов, детей, родителей в соответствии с планом работы Управления образования, утвержденного на действующий учебный год (наличие призеров, лауреатов, победителей) ДОУ- 2 балла; район- 5 баллов, город- 5 баллов, региональные, Российские, международные-10 баллов</i>
<i>1.6</i>	<i>Мероприятия с социальными партнерами в соответствии с договором (школы, музеи, библиотеки и т.д.) 2 балла</i>
<i>1.8</i>	<i>Организация и ведение инновационной, опытно - экспериментальной работы, образовательных площадок 5 баллов</i>
<i>1.9</i>	<i>Работа с молодыми специалистами 2 балла</i>
<i>1.10</i>	<i>Выполнение особо важных, срочных работ, значимых для образовательной организации 10 баллов</i>
	<i>2. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ(ежемесячно), размер:</i>
<i>2.1</i>	<i>Реализация программ дополнительного образования на базе МБДОУ 10</i>
<i>2.2</i>	<i>Своевременность и качество оформления документации до 5</i>
<i>2.3</i>	<i>Руководство обобщением опыта работы педагогов МБДОУ для представления общественности 5</i>
<i>2.4</i>	<i>Своевременность и качество проведения анализа работы за год и составление годового плана: отсутствие замечаний со стороны специалистов управления образования 10</i>
<i>2.5</i>	<i>Обеспечение информационной открытости (сайт ДОУ) отсутствие замечаний надзорных органов 10 баллов</i>

2.8	Активное участие в экспертной деятельности 5
	3. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет(ежемесячно), размер:
3.1	при выслуге лет(общего количества лет, проработанных в учреждениях образования): от 1 до 5 лет (5);при выслуге лет от 5 до 10 лет (10);при выслуге лет от 10 лет (15).
3.2.	за стаж непрерывной работы в МБДОУ № 545 указанная надбавка увеличивается в следующем размере: при непрерывном стаже от 5 до 10 лет – на 5, при непрерывном стаже свыше 10 лет – на 10
	4. Премияльные выплаты по итогам работы за период (за квартал, полугодие, год), размер
4.1	Премияльные выплаты по итогам работы за период ( год) качественное выполнение должностных обязанностей, выполнение индивидуальных планов работы (100)

№	П.II Показатели ( критерии) оценки эффективности деятельности заместителя заведующего по административно-хозяйственной части в процентах
	1.Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (ежемесячно), размер:
1.1	За работу с организациями, предоставляющими услуги по договорам 5 баллов
1.2	За обеспечение контроля подготовки и реализации ремонтных работ (организация ремонта здания и оборудования, своевременное предотвращение или устранение аварийных ситуаций) 5 баллов
1.3	За качественное ведение табеля рабочего времени 10 баллов
1.4	Организация общественно полезного труда сотрудников и родителей воспитанников по благоустройству территорий 5 баллов
1.5	Отсутствии замечаний со стороны надзорных органов по работе учебно - вспомогательного персонала и рабочих 10 баллов
1.6	Обеспечении сохранности зданий, инженерных сооружений и сооружений, мебели и оборудования 10 баллов
1.7	Высокий уровень исполнительской дисциплины 5 баллов
1.8	Выполнение особо важных, срочных работ, значимых для образовательной организации(10)
	2. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ (ежемесячно), размер:
2.1	За качественное ведение документации 5 баллов
2.2	Систематическая работа с кадрами вспомогательного и технического персонала, отсутствие жалоб 5 баллов
	3. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет (ежемесячно), размер:
3.1	при выслуге лет(общего количества лет, проработанных в учреждениях образования): от 1 до 5 лет (5);при выслуге лет от 5 до 10 лет (10);при выслуге лет от 10 лет (15).
3.2.	за стаж непрерывной работы в МБДОУ № 545 указанная надбавка увеличивается в следующем размере: при непрерывном стаже от 5 до 10 лет – на 5%, при непрерывном стаже свыше 10 лет – на 10 %.
	4. Премияльные выплаты по итогам работы за период (за квартал, полугодие, год), размер
4.1	Премияльные выплаты по итогам работы за период ( год) качественное выполнение должностных обязанностей, выполнение индивидуальных планов работы (100)

	П.III Показатели эффективности деятельности педагогического работника в баллах
	1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы(ежемесячно), размер:

1.1	Реализация дополнительных проектов, участие в конкурсах (программы, групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты и т.д.):
1.1.1	Участие в исследованиях, в коллективных педагогических проектах, конкурсах: за каждый реализуемый проект или конкурс на федеральном и(или) региональном уровне (15), на городском уровне (10); на районном уровне и уровне ДОУ (5)
1.2	Инициатива и ответственность педагога в разработке и реализации основной образовательной программы
1.2.1	Представление результатов программы для педагогической общественности (наличие публикаций по распространению проф. опыта, выступления на семинарах, мастер-классах, конференциях, педагогических чтениях): федеральный и региональный уровень (20), городской уровень (15), районный уровень (10), уровень ДОУ (5).
1.3	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства
1.3.1	«Мастер педагогического труда», «Воспитатель года» и т.д. Федеральный и региональный уровень (20), Городской, (10) районный уровень (5)
1.4	Участие педагога в производственной и общественной жизни ДОУ
1.4.1	участие в работе комиссии ПМПк (3).
1.4.2	организация и участие в общественно значимых мероприятиях ДОУ- субботники, герои праздников, ремонты, изготовление декораций (5).
1.5	Увеличенное количество воспитанников в группе (5)
	2. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ (ежемесячно), размер:
2.1	Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников
2.1.1	Систематическое и качественное ведение карт индивидуального развития детей-2 раза в год (5).
2.1.2	Участие детей в конкурсах, фестивалях, соревнованиях, др.: за каждого участника (2), за каждого финалиста (4), за каждого лауреата (5), за призера (10).
2.1.3	Ведение совместно с родителями «портфолио» группы (3)
2.2	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников
2.2.1	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (5).
2.2.2	Участие родителей в организации и проведении мероприятий (Лыжня России, шашки, проекты, др.): 100 % участия родителей (5), 50 % участия родителей (4), 25 % участия родителей (3).
2.2.3	Организация эффективного информационного взаимодействия с родителями, социальными партнерами (наличие странички, блога педагога, размещенных на сайте ДОУ (5)
2.2.4	Работа с родителями по вопросам своевременной оплаты за МБДОУ (10)
2.2.5	Работа с детьми из социально неблагополучных семей (5)
2.3	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы:
2.3.1	отсутствие травматизма воспитанников (10)
2.3.2	учет заболеваемости детей: при заболеваемости в группе не выше 20 % (10)
2.4	Создание элементов образовательной инфраструктуры
2.4.1	проведение открытых мероприятий для родителей по трансляции методов, форм, технологий работы с детьми (5)
2.4.2	За создание условий в группе, кабинете, зале, на территории ДОУ для игр, отдыха и развития детей (малые формы, выносной материал, эстетика, оформление зимних участков и цветников и т.д.), превышающих требования реализуемых программ на уровне городского конкурса (20), на уровне районного конкурса (15), на уровне в ДОУ (10)
	3. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет (ежемесячно), размер:
3.1	при выслуге лет (общего количества лет, проработанных в учреждениях образования):

	<i>от 1 до 5 лет (5);при выслуге лет от 5 до 10 лет (10);при выслуге лет от 10 лет (15).</i>
3.2.	<i>за стаж непрерывной работы в МБДОУ № 545 указанная надбавка увеличивается в следующем размере: при непрерывном стаже от 5 до 10 лет – на 5, при непрерывном стаже свыше 10 лет – на 10 .</i>
	<i>4. Премияльные выплаты по итогам работы за период (за квартал, полугодие, год), размер</i>
4.1	<i>Премияльные выплаты по итогам работы за период ( год) качественное выполнение должностных обязанностей, выполнение индивидуальных планов работы (100)</i>
	<i>5. Выплаты молодым специалистам и иные выплаты (20%)</i>

	<i>П. IV Показатели( критерии) оценки эффективности деятельности делопроизводителя</i>	<i>Баллы по Положению</i>
	<i>1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (ежемесячно), размер:</i>	
1.1	<i>Своевременное и качественное приведение документации МБДОУ в соответствии с изменяющимся законодательством, подготовку документации к проверкам</i>	<i>6</i>
1.2	<i>За систематическое ведение архива.</i>	<i>10</i>
	<i>2. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ :</i>	
2.1	<i>За своевременную отчетность перед бухгалтерией</i>	<i>5</i>
2.2	<i>За качественное ведение документации.</i>	<i>10</i>
2.3	<i>Высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОУ</i>	<i>15</i>
2.4	<i>Выполнение обязанностей ответственного за своевременное информирование родителей по вопросам оплаты за ДОУ</i>	<i>10</i>
	<i>3. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет(ежемесячно), размер:</i>	
3.1	<i>при выслуге лет(общего количества лет, проработанных в учреждениях образования): от 1 до 5 лет (5%);при выслуге лет от 5 до 10 лет (10%);при выслуге лет от 10 лет (15%).</i>	<i>5 10 15</i>
3.2.	<i>за стаж непрерывной работы в МБДОУ № 545указанная надбавка увеличивается в следующем размере: при непрерывном стаже от 5 до 10 лет – на 5%, при непрерывном стаже свыше 10 лет – на 10 %.</i>	<i>5 10</i>
	<i>4. Премияльные выплаты по итогам работы за период (за квартал, полугодие, год), размер</i>	
4.1	<i>Премияльные выплаты по итогам работы за период ( год) качественное выполнение должностных обязанностей, выполнение индивидуальных планов работы</i>	<i>100%</i>

<i>№</i>	<i>П.V Показатели( критерии) оценки эффективности деятельности шеф-повара</i>	<i>Балл по Положению:</i>
	<i>1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (ежемесячно), размер:</i>	
1.1	<i>Своевременное и качественное ведение документации пищеблока, подготовку документации к проверкам</i>	<i>3</i>
2	<i>2. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ(ежемесячно), размер:</i>	
2.1	<i>За высокую культуру организации питания (качество пищи, личная гигиена и эстетика внешнего вида работника).</i>	<i>7</i>

2.2	За дифференцированный подход в составлении меню.	7
2.3	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОУ	7
2.4.	За сохранность, грамотную эксплуатацию и качественную обработку технологического оборудования.	7
	3. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет (ежемесячно), размер:	
3.1	при выслуге лет(общего количества лет, проработанных в учреждениях образования): от 1 до 5 лет (5%);при выслуге лет от 5 до 10 лет (10%);при выслуге лет от 10 лет (15%).	5 10 15
3.2.	за стаж непрерывной работы в МБДОУ№ 545 указанная надбавка увеличивается в следующем размере: при непрерывном стаже от 5 до 10 лет – на 5%, при непрерывном стаже свыше 10 лет – на 10 %.	5 10
	4. Премияльные выплаты по итогам работы за период (за квартал, полугодие, год), размер	
4.1.	Премияльные выплаты по итогам работы за период ( год) качественное выполнение должностных обязанностей, выполнение индивидуальных планов работы	100%

№	П.VI Показатели( критерии) оценки эффективности деятельности повара	балл по Положению:
	1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (ежемесячно), размер:	
1.1	Своевременное и качественное ведение документации пищеблока	5
2	2. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ(ежемесячно), размер:	
2.1	За высокую культуру организации питания (качество пищи, личная гигиена и эстетика внешнего вида работника).	7
2.2	За дифференцированный подход в составлении меню.	7
2.3	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОУ	7
2.4	За сохранность, грамотную эксплуатацию и качественную обработку технологического оборудования.	7
	3. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет (ежемесячно), размер:	
3.1	при выслуге лет(общего количества лет, проработанных в учреждениях образования): от 1 до 5 лет (5%);при выслуге лет от 5 до 10 лет (10%);при выслуге лет от 10 лет (15).	5 10 15
3.2.	за стаж непрерывной работы в МБДОУ№ 545 указанная надбавка увеличивается в следующем размере: при непрерывном стаже от 5 до 10 лет – на 5, при непрерывном стаже свыше 10 лет – на 10 .	5 10
	4. Премияльные выплаты по итогам работы за период (за квартал, полугодие, год), размер	
4.1	Премияльные выплаты по итогам работы за период ( год) качественное выполнение должностных обязанностей, выполнение индивидуальных планов работы	100%

№	П.VII Показатели( критерии) оценки эффективности деятельности подсобного рабочего	Балл по Положению
	1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (ежемесячно), размер:	
1.1	За мытье большого объема посуды (бачки, листы )	15
	2. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ(ежемесячно), размер:	
2.1	За безопасное размещение кухонного инвентаря	5
2.2	За высокое качество обработки и мытья посуды	7
2.3	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОУ	7
2.4	За сохранность, грамотную эксплуатацию и качественную обработку технологического и кухонного оборудования.	7
	3. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет(ежемесячно), размер:	
3.1	при выслуге лет(общего количества лет, проработанных в учреждениях образования): от 1 до 5 лет (5);при выслуге лет от 5 до 10 лет (10);при выслуге лет от 10 лет (15).	5 10 15
3.2.	за стаж непрерывной работы в МБДОУ № 545 указанная надбавка увеличивается в следующем размере: при непрерывном стаже от 5 до 10 лет – на 5, при непрерывном стаже свыше 10 лет – на 10 .	5 10
	4. Премияльные выплаты по итогам работы за период (за квартал, полугодие, год), размер	
4.1	Премияльные выплаты по итогам работы за период ( год) качественное выполнение должностных обязанностей, выполнение индивидуальных планов работы	100%

№	П.VIII Показатели( критерии) оценки эффективности деятельности младших воспитателей	Балл по Положению:
	1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (ежемесячно), размер:	
1.1	За помощь педагогам в организации образовательного процесса (подготовка к проведению занятий, участие в утренниках).	5
1.2	За помощь педагогам в изготовлении пособий, атрибутов, дидактического материала	6
1.3	За создание условий для сохранения здоровья детей (помощь педагогу в проведении закаливающих процедур, снижении заболеваемости).	6
1.4	За увеличенное количество воспитанников в группе	5
	2. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ(ежемесячно), размер:	
2.1	За отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОУ.	3
2.2	Умение эстетично, в соответствии с культурой приема пищи организовать питание детей в группах.	3
2.3	Подготовка к новому учебному году, зимнему и летнему оздоровительному периоду	5
2.4	Подготовка к важным мероприятиям в соответствии с годовым планом ДОУ.	5
2.5	За высокий уровень исполнительской дисциплины	5

	3. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет(ежемесячно), размер:	
3.1	при выслуге лет(общего количества лет, проработанных в учреждениях образования): от 1 до 5 лет (5);при выслуге лет от 5 до 10 лет (10);при выслуге лет от 10 лет (15).	5 10 15
3.2.	за стаж непрерывной работы в МБДОУ№ 545 указанная надбавка увеличивается в следующем размере: при непрерывном стаже от 5 до 10 лет – на 5, при непрерывном стаже свыше 10 лет – на 10 .	5 10
	4. Премииальные выплаты по итогам работы за период (за квартал, полугодие, год), размер	
4.1	Премииальные выплаты по итогам работы за период ( год) качественное выполнение должностных обязанностей, выполнение индивидуальных планов работы	100%

№	П.IX Показатели ( критерии) оценки эффективности деятельности дворника	Балл по Положению
	1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы(ежемесячно), размер:	
1.1	За изготовление и ремонт уборочного инвентаря.	5
1.3	За сезонное увеличение объема работ (листопад, снегопад)	10
	2. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ(ежемесячно), размер:	
2.1	За качественную уборку крупного и мелкого мусора с территории.	5
2.2	Высокий уровень исполнительской дисциплины, за отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОУ.	2
2.3	Сохранность и ответственное хранение рабочего инвентаря.	2
	3. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет(ежемесячно), размер:	
3.1	при выслуге лет(общего количества лет, проработанных в учреждениях образования): от 1 до 5 лет (5);при выслуге лет от 5 до 10 лет (10);при выслуге лет от 10 лет (15).	5 10 15
3.2.	за стаж непрерывной работы в МБДОУ № 545 указанная надбавка увеличивается в следующем размере: при непрерывном стаже от 5 до 10 лет – на 5, при непрерывном стаже свыше 10 лет – на 10 .	5 10
	4. Премииальные выплаты по итогам работы за период (за квартал, полугодие, год), размер	
4.1	Премииальные выплаты по итогам работы за период ( год) качественное выполнение должностных обязанностей, выполнение индивидуальных планов работы	100%

№	П.X Показатели( критерии) оценки эффективности деятельности уборщика служебных помещений	Балл по Положению
1.	1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы(ежемесячно), размер:	
1.1	За увеличение объема работы во время ремонтов	10
1.2.	За увеличение объема работ: в период проведения массовых мероприятий.	6
2.	2. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых	

	<i>работ(ежемесячно), размер:</i>	
2.1	<i>За своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей по содержанию помещений.</i>	6
2.2	<i>Высокий уровень исполнительской дисциплин, отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДООУ.</i>	10
	<i>3. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет(ежемесячно), размер:</i>	
3.1	<i>при выслуге лет(общего количества лет, проработанных в учреждениях образования): от 1 до 5 лет (5);при выслуге лет от 5 до 10 лет (10);при выслуге лет от 10 лет (15).</i>	5 10 15
3.2.	<i>за стаж непрерывной работы в МБДОУ№ 545 указанная надбавка увеличивается в следующем размере: при непрерывном стаже от 5 до 10 лет – на 5, при непрерывном стаже свыше 10 лет – на 10 .</i>	5 10
	<i>4. Премияльные выплаты по итогам работы за период (за квартал, полугодие, год), размер</i>	
4.1	<i>Премияльные выплаты по итогам работы за период ( год) качественное выполнение должностных обязанностей, выполнение индивидуальных планов работы</i>	100%

№	<i>П.ХI Показатели( критерии) оценки эффективности деятельности кастиелянши</i>	<i>Балл по Положению</i>
1.	<i>1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы(ежемесячно), размер:</i>	
1.1	<i>За увеличение объема работ в период карантина, подготовки к новому учебному году, праздникам и утренникам.</i>	5
1.2	<i>За глажение штор, тюлей, костюмов (вручную)</i>	2
1.3	<i>За участие в пошиве и подгонке по размеру спецодежды сотрудников.</i>	3
2.	<i>2. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ(ежемесячно), размер:</i>	
2.1	<i>За своевременный ремонт мягкого инвентаря.</i>	5
2.2	<i>Высокий уровень исполнительской дисциплины</i>	5
2.3	<i>Качественный учет товарных ценностей</i>	3
2.3	<i>Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены белья в группах</i>	4
2.5	<i>Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей и замечаний со стороны контролирующих организаций</i>	2
	<i>3. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет(ежемесячно), размер:</i>	
3.1	<i>при выслуге лет(общего количества лет, проработанных в учреждениях образования): от 1 до 5 лет (5);при выслуге лет от 5 до 10 лет (10);при выслуге лет от 10 лет (15).</i>	5 10 15
3.2.	<i>за стаж непрерывной работы в МБДОУ№ 545 указанная надбавка увеличивается в следующем размере: при непрерывном стаже от 5 до 10 лет – на 5, при непрерывном стаже свыше 10 лет – на 10 .</i>	5% 10%
	<i>4. Премияльные выплаты по итогам работы за период (за квартал, полугодие, год), размер</i>	
4.1	<i>Премияльные выплаты по итогам работы за период ( год)</i>	100%

	качественное выполнение должностных обязанностей, выполнение индивидуальных планов работы	
--	--	--

№	П.ХII Показатели( критерии) оценки эффективности деятельности кладовщика	Балл по Положению
1.	1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы(ежемесячно), размер:	
1.1	За своевременное составление заявок, в соответствии с муниципальным заказом.	6
1.2	За систематическое выполнение финансовых нормативов питания детей.	4
1.3	За ответственность за работу с электронной подписью	3
2.	2. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ (ежемесячно), размер:	
2.1	За сохранность и содержание оборудования и складских помещений в идеальном порядке	3
2.2	Отсутствие замечаний со стороны надзорных, проверяющих органов и администрации ДОУ.	5
2.3	Качественный учет, обработка и хранение продуктов питания	5
	3. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет(ежемесячно), размер:	
3.1	при выслуге лет(общего количества лет, проработанных в учреждениях образования): от 1 до 5 лет (5);при выслуге лет от 5 до 10 лет (10);при выслуге лет от 10 лет (15).	5 10 15
3.2.	за стаж непрерывной работы в МБДОУ№ 545 указанная надбавка увеличивается в следующем размере: при непрерывном стаже от 5 до 10 лет – на 5, при непрерывном стаже свыше 10 лет – на 10 .	5 10
	4. Премияльные выплаты по итогам работы за период (за квартал, полугодие, год), размер	
4.1	Премияльные выплаты по итогам работы за период ( год) качественное выполнение должностных обязанностей, выполнение индивидуальных планов работы	100%

№	П.ХIV Показатели( критерии) оценки эффективности труда машиниста по стирке и ремонту спецодежды	Балл по Положению
1.	1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы(ежемесячно), размер:	
1.1	За увеличение объема работ в период карантина, подготовки к новому учебному году, праздникам и утренникам.	10
1.2	За обработку и стирку белья с каловыми и рвотными массами.	5
1.3	За стирку белья и спецодежды вручную.	5
2.	2. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ(ежемесячно), размер:	
2.1	За эффективную стирку кухонной и другой спецодежды.	4
2.2	За работу без замечаний по выполнению санэпидрежима.	5
2.3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	5
2.4	Сохранность и ответственное хранение рабочего инвентаря, рациональное использование моющих и чистящих средств	3
2.5	Качественное содержание служебных помещений в соответствии	3

	<i>с нормами СанПиН</i>	
	<i>3. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет(ежемесячно), размер:</i>	
<i>3.1</i>	<i>при выслуге лет(общего количества лет, проработанных в учреждениях образования): от 1 до 5 лет (5);при выслуге лет от 5 до 10 лет (10);при выслуге лет от 10 лет (15).</i>	<i>5 10 15</i>
<i>3.2.</i>	<i>за стаж непрерывной работы в МБДОУ№ 545 указанная надбавка увеличивается в следующем размере: при непрерывном стаже от 5 до 10 лет – на 5, при непрерывном стаже свыше 10 лет – на 10 .</i>	<i>5 10</i>
	<i>4. Премияльные выплаты по итогам работы за период (за квартал, полугодие, год), размер</i>	
<i>4.2</i>	<i>Премияльные выплаты по итогам работы за период (год) качественное выполнение должностных обязанностей, выполнение индивидуальных планов работы</i>	<i>100%</i>

<i>№</i>	<i>П.XV Показатели( критерии) оценки эффективности деятельности рабочего по обслуживанию зданий и ремонту сооружений</i>	<i>Балл по Положению</i>
	<i>1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы(ежемесячно), размер:</i>	
<i>1.1</i>	<i>За бесперебойную работу санитарно-технического оборудования МБДОУ</i>	<i>10</i>
	<i>2. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ(ежемесячно), размер:</i>	
<i>2.1</i>	<i>За отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОУ.</i>	<i>5</i>
<i>2.2</i>	<i>Высокий уровень исполнительской дисциплины</i>	<i>7</i>
<i>2.3</i>	<i>Своевременное выполнение заявок по исправлению технических неполадок</i>	<i>7</i>
	<i>3. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет(ежемесячно), размер:</i>	
<i>3.1</i>	<i>при выслуге лет(общего количества лет, проработанных в учреждениях образования): от 1 до 5 лет (5);при выслуге лет от 5 до 10 лет (10);при выслуге лет от 10 лет (15).</i>	<i>5 10 15</i>
<i>3.2.</i>	<i>за стаж непрерывной работы в МБДОУ№ 545 указанная надбавка увеличивается в следующем размере: при непрерывном стаже от 5 до 10 лет – на 5, при непрерывном стаже свыше 10 лет – на 10 .</i>	<i>5 10</i>
	<i>4. Премияльные выплаты по итогам работы за период (за квартал, полугодие, год), размер</i>	
<i>4.2</i>	<i>Премияльные выплаты по итогам работы за период ( год) качественное выполнение должностных обязанностей, выполнение индивидуальных планов работы</i>	<i>100%</i>

<i>№</i>	<i>П.XVIII Показатели( критерии) оценки эффективности деятельности грузчика</i>	<i>Балл по Положению</i>
	<i>1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (ежемесячно), размер:</i>	
<i>1.1</i>	<i>За увеличение объема работ при погрузке и разгрузке</i>	<i>10</i>

	<i>различных материалов, мебели, инвентаря, игрового оборудования, игровых комплексов, физкультурного оборудования</i>	
	<i>2. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ(ежемесячно), размер:</i>	
2.1	<i>За бережное и безопасное проведение погрузо – разгрузочных работ оборудования при подготовке к мероприятиям(скамейки, столы, ковры, стулья, вешалки и т.д.)</i>	5
2.2	<i>Высокий уровень культурного общения с гражданами, исполнительской дисциплины.</i>	5
2.4	<i>обеспечение безопасности в помещениях и на территории МБДОУ при погрузо – разгрузочных работах</i>	17
	<i>3. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет(ежемесячно), размер:</i>	
3.1	<i>при выслуге лет(общего количества лет, проработанных в учреждениях образования): от 1 до 5 лет (5);при выслуге лет от 5 до 10 лет (10);при выслуге лет от 10 лет (15).</i>	5 10 15
3.2	<i>за стаж непрерывной работы в МБДОУ№ 545 указанная надбавка увеличивается в следующем размере: при непрерывном стаже от 5 до 10 лет – на 5, при непрерывном стаже свыше 10 лет – на 10 .</i>	5 10
	<i>4. Премияльные выплаты по итогам работы за период (за квартал, полугодие, год), размер</i>	
4.2	<i>Премияльные выплаты по итогам работы за период ( год) качественное выполнение должностных обязанностей, выполнение индивидуальных планов работы</i>	100

1) Механизм определения размера выплат стимулирующего характера работнику следующий: на календарный год решением собрания трудового коллектива определяется стоимость одного балла, сумма которого умножается на общее количество выделенных работнику баллов за определенный период работы с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Получается итоговая сумма выплаты стимулирующего характера каждому работнику в абсолютном размере (денежном выражении). Приказ с общей итоговой суммой выплат стимулирующего характера на всех работников утверждается заведующим МБДОУ. В случае, если остается какая либо часть суммы от выделенной общей суммы на всех работников, то она переходит на следующий месяц или отчетный период ( квартал, полугодие), которая может быть направлена на премию или на материальную помощь работникам.

Работникам, отработавшим неполное рабочее время, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

Стимулирующая надбавка устанавливается на срок не более 1 года.

2) Премия по итогам работы за период (за квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается качественное выполнение должностных обязанностей, выполнение индивидуальных планов работы.

Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию до истечения периода не выплачивается.

9.8. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего профессионального образования, не имеющим квалификационной категории, к окладу, ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность и напряженность, а также все иные выплаты и

повышения заработной платы, предусмотренные в действующей образовательной организации системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

9.9. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя МБДОУ применяется единовременное премирование работников образовательного учреждения:

при награждении нагрудными знаками муниципального образования "город Екатеринбург", органов государственной власти 2 тыс. руб.;

при награждении государственными наградами, наградами муниципального образования "город Екатеринбург" и Свердловской области 2 тыс. руб.;

в связи с празднованием Дня воспитателя и всех дошкольных работников не менее 500 руб.;

в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 70 лет со дня рождения) 2000 руб.;

при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости 2000 руб.;

при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением 2000 руб.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников МБДОУ, принятым руководителем МБДОУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9.10. В пределах финансовых средств на оплату труда, работникам может оказываться материальная помощь, условия выплаты и размер которой устанавливаются положением о материальной помощи, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или (и) коллективным договором, соглашением. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.