

СОГЛАСОВАНО  
Протокол общего собрания  
трудового коллектива  
от 09.01.2024г. № 1

УТВЕРЖДЕНО  
приказом заведующего  
МБДОУ ЦРР ДС № 15  
от 09.01.2024г. № 102

**Положение об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Центр развития ребенка-детский сад №15 «Семицветик»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление образования администрации Озерского городского округа (далее именуется - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением администрации Озерского городского округа от 28.10.2008 № 3419 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов местного самоуправления Озерского городского округа, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки» (с изменениями от 18.12.2008 № 4786, от 31.08.2010 № 3162, 10.12.2014 № 4095). Постановления администрации от 20.05.2020г. № 1049 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций всех типов, функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Управление образования администрации Озерского городского округа» и иными нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и Озерского городского округа, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

Положение определяет порядок установления оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций всех типов, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Управление образования администрации Озерского городского округа (далее именуется - организации).

2. Система оплаты труда работников МБДОУ ЦРР ДС №15 (далее именуются - работники) устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня выплат компенсационного характера;
- 5) перечня выплат стимулирующего характера;
- 6) настоящего Положения;
- 7) рекомендаций Челябинской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения представительного органа работников.

3. Система оплаты труда работников, установленная настоящим Положением, включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются - ПКГ);
- 2) порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда руководителя муниципальной образовательной организации, (далее именуется - руководитель организации), заместителей руководителя организации, главного бухгалтера организации.

4. Заработная плата работника организации включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в пределах субсидий, предусмотренных на оплату труда работников организации, а также из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее фонд оплаты труда).

5. 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, установленного Правительством Российской Федерации.

6. Руководители муниципальных образовательных организаций в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, совершенствования системы оплаты труда педагогических и иных работников осуществляют перераспределение средств, предназначенных на оплату труда (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), так, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы в образовательных организациях составляли не ниже 70 процентов.

## **II. Основные условия оплаты труда**

7. Размер окладов (должностных окладов) работников, ставки заработной платы работников устанавливаются руководителем организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы согласно приложениям №№ 1-3 к настоящему Положению.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

8. Должностной оклад устанавливается работникам, относящимся к категории специалистов и служащих, в том числе педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени.

Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы.

9. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (или) педагогической работы за ставку заработной платы, установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами IV-V настоящего Положения.

11. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие особенности деятельности организации (специфику работы), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

Абсолютный размер каждого вида выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, установленный работнику, исчисляется отдельно и учитывается в заработной плате работника суммарно.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера конкретному работнику устанавливаются приказом руководителя организации в соответствии с Положением об оплате труда работников организации и производятся в пределах фонда оплаты труда.

12. Расчет часовой тарифной ставки (оклада) для целей начисления оплаты за фактически отработанное время для работников с суммированным учетом рабочего времени производится путем деления тарифной ставки (оклада) на количество рабочих дней, установленное производственным календарем для расчетного месяца, с учетом установленной для конкретной должности (профессии) продолжительности рабочей недели.

13. Работникам образовательных организаций положениями об оплате труда могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее именуется – персональный повышающий коэффициент).

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников организации и в соответствии с приказом руководителя организации в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в организации, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

### **III. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников**

14. Исчисление заработной платы педагогических работников осуществляется в следующем порядке:

1) месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

15. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством, и не требует заключения (оформления) трудового договора.

16. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за педагогическую работу специалистов предприятий, организаций, учреждений, привлекаемых для педагогической работы в образовательной организации;

3) за часы педагогической работы с обучающимся на дому.

17. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

#### **IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

19. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, Озерского городского округа, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

18. Размеры компенсационных выплат устанавливаются приказом заведующего, в процентном соотношении оклада (должностному окладу.), или в абсолютном размере в рублях .

19. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам организаций, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

20. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты работникам, осуществляемые до минимального размера оплаты труда (надбавка до МРОТ);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, с проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

21. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

Повышение оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда рекомендуется устанавливать с учетом результатов специальной оценки условий труда в размере 4 процентов, 8 процентов, 12 процентов от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. (Приложение №10)

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью разработки и реализации программы действия по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

22. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент). Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок, включая установленные работнику выплаты компенсационного (кроме районного коэффициента) и стимулирующего характера.

Районный коэффициент применяется в следующих размерах:

1,3 - в организациях, расположенных в зоне закрытого города Озерска.

23. В соответствии со ст.133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Работнику, отработавшему за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) с учетом стимулирующих выплат, начисляется выплата до минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени.

Выплаты начисляются пропорционально отработанному времени сверх минимального размера оплаты труда:

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

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

- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания (увеличение объема выполненных работ);

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

Минимальный размер доплаты определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» и составляет не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время (части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время) определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднemesячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику, и умножается на 35%.

Конкретный размер доплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

24. К выплатам, учитывающим особенности деятельности организации и отдельных категорий работников организации, относятся:

1) надбавка за работу в общеобразовательных организациях, отдельных классах, группах, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2) надбавка за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, в размере 15 процентов (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный перечень работников, которым могут устанавливать выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и конкретный размер выплаты, определяется приказом руководителя образовательной организации по согласованию с представительным органом работников. Размер выплаты, указанный в подпунктах 1), 2), 3), устанавливается в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающимися детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей.

Выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников организации производятся пропорционально фактическому определенному им объему педагогической работы.

## **V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

25. Порядок и размеры выплат стимулирующего характера определяются в Положении об оплате труда работников организации, утверждаемом руководителем организации, в соответствии с приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» и настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников и конкретизируются в трудовых договорах и дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

26. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты характеризующие результаты труда работников и выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и отдельных категорий работников организации.

К выплатам, характеризующим результаты труда работников организации, относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях, за работу);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- надбавка молодым специалистам;
- премиальные выплаты по итогам работы.

К выплатам, учитывающим особенности деятельности организации и отдельных категорий работников организации, относятся:

а) надбавка за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

б) надбавка за работу в городской психолого-медико-педагогической комиссии, логопедическом пункте в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты, учитывающие особенности деятельности организации и конкретный размер выплаты, определяется приказом руководителя образовательной организации по согласованию с представительным органом работников. Размер выплаты, указанный в подпункте 2, устанавливается в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающимися детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей.

27. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются руководителем организации в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложениям №№ 4 - 8 к настоящему Положению и локальными нормативными актами организации.

Выплаты стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и организации в целом, устанавливаемых на основании критериев и показателей стимулирования труда работников организации, устанавливаемых приказом руководителя организации по согласованию с представительным органом работников, в процентном соотношении оклада (должностному окладу.), или в абсолютном размере в рублях .

28. Установление (изменение) размера выплат стимулирующего характера за общий стаж работы в образовательных организациях Озерского городского округа, в должности относящихся к :

- 1) административно-управленческому персоналу;
- 2) административному персоналу .

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за общий стаж работы, выслугу лет, квалификационной категории в период 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 выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

29. Выплаты за общий стаж работы, следующим квалификационным категориям в образовательных организациях Озерского городского округа, в должности относящихся к :

- 1) учебно-вспомогательному персоналу;
- 2) обслуживающему персоналу;
- 3) педагогическому персоналу.

При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за общий стаж работы, выслугу лет, квалификационной категории в период 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 выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

30. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, выплаты учитывающие особенности деятельности организации и отдельных работников организации исчисляются в процентах к должностному окладу.

Выплаты за квалификационную категорию, за выслугу лет в системе образования Озерского городского округа исчисляются в рублях.

Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год исчисляются в рублях, за фактически отработанное время.

Выплаты педагогическому персоналу по результатам листов самоанализа, которые заполняются 1 раз в квартал, подсчитываются в баллах, затем устанавливается стоимость

одного балла в рублях. Путем умножения количества баллов на стоимость одного балла, определяется сумма начисления выплат стимулирующего характера в рублях и выплачивается в пределах фонда заработной платы.

31. Перечень выплат стимулирующего характера, порядок и размер их установления определяются настоящим Положением об оплате труда работников организации.

32. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах фонда оплаты труда с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников, с учетом мнения созданной соответствующей комиссии с участием представительного органа работников.

Установление размера выплат стимулирующего характера за выслугу лет педагогическим работникам, работающим в учреждении по внешнему совместительству, осуществлять с учетом педагогической деятельности в образовательных учреждениях г. Озерска.

#### **VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и заведующего хозяйством.**

32. Заработная плата руководителя организации, его заместителя, главного бухгалтера и заведующего хозяйством состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором и устанавливается учредителем, в лице главы администрации Озерского городского округа по представлению Управления образования администрации Озерского городского округа, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

Показатели оценки сложности руководства организацией устанавливаются приказом начальника Управления образования администрации Озерского городского округа.

33. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются руководителем организации на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этой организации.

34. При начислении заработной платы руководителю организации за педагогическую работу учитываются все виды выплат стимулирующего характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников организации.

35. Руководитель организации может осуществлять педагогическую работу в случае замещения временно отсутствующего педагогического работника на условиях почасовой оплаты.

36. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются распоряжением администрации Озерского городского округа на основании служебной записки начальника Управления образования администрации Озерского городского округа, по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя, утвержденных Управлением образования, за соответствующий период.

37. Выплаты стимулирующего характера, характеризующие результаты труда руководителя организации, производятся в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера приложения № 8 Положения ОГО, на основании оценки деятельности организации за отчетный период (квартал) в соответствии с целевыми показателями эффективности работы руководителя организации и количественными критериями по целевым показателям эффективности работы руководителя организации, устанавливаемыми Управлением образования администрации Озерского городского округа.

Управление образования администрации Озерского городского округа вправе использовать до 5 процентов плановых показателей по выплатам на оплату труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности организации на выплаты стимулирующего характера руководителю организации при условии достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).



До конца календарного года неиспользованные централизованные средства возвращаются организациям путем увеличения бюджетных ассигнований на оплату труда и используются ими для осуществления выплат стимулирующего характера работникам организации.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливается администрацией Озерского городского округа на основании письменного обращения руководителя, согласованного с начальником Управления образования администрации Озерского городского округа, в соответствии с порядком установления выплат стимулирующего характера за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, приложение № 10 к настоящему Положению.

Размер выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности соответствующих организаций, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

Порядок установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных организаций за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливается приказом Управления образования администрации Озерского городского округа.

38. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель организации в соответствии с разделом III настоящего Положения, локальными нормативными актами организации. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель организации в соответствии с разделом IV настоящего Положения, локальными нормативными актами организации и с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю организации.

39. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных образовательных организаций, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) утверждается постановлением администрации Озерского городского округа на основании служебной записки начальника Управления образования в следующей кратности:

руководителю учреждения от 1 до 6;

заместителям руководителя от 1 до 5;

главному бухгалтеру от 1 до 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы указывается в трудовых договорах с руководителями образовательных организаций, их заместителями, главными бухгалтерами.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации в целях определения предельного уровня соотношения заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

40. При подготовке служебной записки об установлении условий оплаты труда руководителю организации Управление образования администрации Озерского городского округа должно исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного постановлением администрации Озерского городского округа, в случае выполнения всех показателей

эффективности деятельности организации и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

41. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель организации в соответствии с разделом IV настоящего Положения, локальными нормативными актами организации. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливает руководитель организации в соответствии с разделом V настоящего Положения, локальными нормативными актами организации и с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю организации.

#### **VII. Порядок рассмотрения комиссией учреждения вопроса о стимулировании работников учреждения.**

42. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются комиссией учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Комиссия создается с целью оценки качества работы сотрудников, на основании решения общего собрания трудового коллектива учреждения и утверждается приказом руководителя.

Состав комиссии, функциональные обязанности и регламент работы определен Положением о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

Комиссия оформляет итоговую оценочную ведомость подсчета баллов для выплат надбавок стимулирующего характера на основании критериев оценки качества работы сотрудников

43. Распределение выплат стимулирующего характера основному персоналу осуществляется на основании, заполнения листов самоанализа 1 раз в месяц.

Процент стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ вспомогательному персоналу (обслуживающему) и младшим воспитателям определяет заведующий хозяйством на основании критериев и условий выплат стимулирующего характера.

Процент стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ ведущим бухгалтерам определяет главный бухгалтер на основании критериев и условий выплат стимулирующего характера.

Процент стимулирующей надбавки административно-управленческому персоналу и учебно-вспомогательному за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ определяет руководитель на основании критериев и условий выплат стимулирующего характера.

Премияльные выплаты производятся на основании ходатайств:

- руководитель ходатайствует о выплате премии главному бухгалтеру, заместителю заведующего, заведующего хозяйством, ведущим инженерам, специалисту по кадрам, делопроизводителю; специалисту по ОТ;

- заместитель заведующего готовит ходатайство о выплате премии основному персоналу;

- заведующий хозяйством подает ходатайство о премировании обслуживающему персоналу и младшим воспитателям.

Критерии выплат премий основному и вспомогательному персоналу определены в Приложениях № 5,6,7.

44. Руководитель, заместитель заведующего, главный бухгалтер, заведующий хозяйством представляют в комиссию по распределению выплат надбавок стимулирующего характера информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования и стимулирования.

Решение комиссии учреждения оформляется протоколом.

На основании протокола комиссии учреждения руководитель издает приказ о

выплатах надбавок стимулирующего характера и премировании.

Делопроизводитель знакомит работников с приказом под роспись.

Заполненные карты эффективности должны быть прошиты и прикреплены к приказу о стимулирующих выплатах.

45. С момента опубликования протокола в течении 2-х дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.д. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

46. Комиссия обязана осуществить проверку заявления и дать ответ по результатам проверки в течении 2-х дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, комиссия принимает меры для исправления допущенной ошибки.

47. Структура, состав, порядок организации деятельности, регламент работы комиссии определяется Положением о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

48. Положение о комиссии утверждается приказом заведующего учреждения и согласовывается с профсоюзным комитетом.

### **VIII. Заключительные положения**

49. Штатное расписание организации утверждается руководителем организации по согласованию с Управлением образования администрации Озерского городского округа и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации и вступает в силу после утверждения руководителем организации.

Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

50. Основной персонал организации - работники организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал организации - работники организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом организации целей деятельности этой организации, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал организации - работники организации, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники организации, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации.

Управление образования администрации Озерского городского округа устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организаций в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

52. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, организация вправе осуществлять привлечение помимо

работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с Управлением образования администрации Озерского городского округа.

53. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема межбюджетных трансфертов, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, и субсидии из бюджета округа муниципальным бюджетным учреждениям на основании нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в рамках муниципального задания, утвержденных Управлением образования администрации Озерского городского округа, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и средств государственных внебюджетных фондов.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться организацией на выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в пределах фонда оплаты труда на календарный год. Руководитель образовательной организации несет персональную ответственность за превышение выплат работникам сверх установленного фонда оплаты труда на календарный год.

54. Работнику организации может быть оказана материальная помощь в пределах средств поступающих от приносящей доход деятельности, не относящаяся к выплатам стимулирующего характера, на основании его личного заявления в следующих случаях:

при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, авария, наводнение);

в иных случаях при наличии уважительных причин, таких как трудная жизненная ситуация, сложные семейные обстоятельства (смерть или тяжелая болезнь близких). Подтверждается документально.

Порядок оказания материальной помощи из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется локальным правовым актом организации.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю организации принимает глава администрации Озерского городского округа на основании письменного заявления руководителя организации, согласованного с начальником Управления образования администрации Озерского городского округа.

55. В пределах экономии фонда оплаты труда, утвержденного организацией на очередной финансовый год, работникам организации, включая руководителя могут выплачиваться единовременные премии в следующих случаях:

– в связи с юбилейными датами (50,55 и каждые последующие 5 лет со дня рождения) с учетом стажа работы в образовательных организациях Озерского городского округа:

до 10 лет – 5 000 рублей;

от 10 до 20 лет – 10 000 рублей;

свыше 20 лет – 25 000 рублей

– в связи с расторжением трудового договора по инициативе работника на основании пункта 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с выходом на пенсию, с учетом стажа работы в образовательных организациях Озерского городского округа:

работникам

до 10 лет – 1 должностной оклад;

от 10 до 20 лет – 2 должностных оклада;

свыше 20 лет – 3 должностных оклада.

При определении стажа работы учитывается общий (суммарный) стаж работы в образовательных организациях Оперативно переобучающегося заочного высшего обучения на реорганизацию в форме совмещенного, присоединения, разделения, выделения и преобразования, в иных случаях, определенных законодательством образования.

56. В пределах лимитов фонда оплаты труда, утвержденного организацией за счет средств финансовой год, работникам организации, включая руководителей выплачивается единовременная стимулирующая выплата за получение Почетного знака, нагрудного знака:

-Орденчик народного просвещения - 10000р

-Надпись Почетной грамоты Министерства образования - 10000р

-Надпись Почетной грамоты Министерства образования и науки Челябинской области - 7000р

57. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель организации имеет право отказать (спросить согласие), уменьшить выплату стимулирующих надбавок, доплат и выплату единоразовных премий, предупредив работников об этом и уведомившем письмом в установленном порядке.

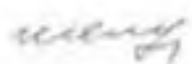
58. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основании отчислений удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа утверждается приказом руководителя организации с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

59. Заработная плата работнику перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором, трудовым договором и/или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

60. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный приказом внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Секретарь

 И.И. Шалунина

Председатель профсоюзного комитета

 С.Б. Соколов

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Центр развития ребенка-детский сад №15  
«Семицветик»»

**Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих**

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
		город Озерск
1	2	4
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; грузчик; дворник; кастаньяш; кладовщик; уборщик служебных помещений; сторож (вахтер), кухонный рабочий, швея	5581

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
		город Озерск
1	2	4
1 квалификационный уровень	Машинист по стирке и ремонту спецодежды; рабочий по комплексному обслуживанию зданий	5799
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, повар	6160

Примечания:

1. Приложение подготовлено в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

2. Определение наименований профессий рабочих производится в соответствии с выпуском 1 «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 №31/3-30.

В порядке исключения оклады профессий рабочих (слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, электрогазосварщик, повар, изготовитель пищевых продуктов, официант, кухонный рабочий, мойщик посуды, швея и иные), не указанные в выпуске I, определяются в соответствии с установленными им разрядами согласно настоящему приложению.

3. Общепрофессиональные профессии рабочих 4 квалификационного уровня определяются в соответствии с приложениями № 1 и № 2 к постановлению администрации Озерского городского округа от 31.08.2010 № 3162 «О внесении изменений в постановление от

28.10.2008 № 3419 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления Озерского городского округа, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки».

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Центр развития ребенка-детский сад №15  
«Семицветик»»

**Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей  
руководителей, специалистов и служащих**

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
		город Озерск
1 квалификационный уровень	Архивариус; делопроизводитель; калькулятор	5254

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
		город Озерск
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6160

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
		город Озерск
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам; специалист по охране труда	7611
4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер; ведущий экономист; ведущий инженер	7973

Примечания:

1. Приложение подготовлено в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих».

2. Определение должностей руководителей, специалистов и других служащих производится в соответствии с разделом I «Общепромышленные квалификационные характеристики должностей работников, занятых на предприятиях, в учреждениях и организациях» Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21.08.98 № 37, (с учетом приказа Минтруда России от 15.05.2013 № 205 «О внесении изменений в Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.98 № 37»).



Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Центр развития ребенка-детский сад №15  
«Семицветик»»

**Профессиональные квалификационные группы должностей  
работников образования**

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников  
учебно-вспомогательного персонала второго уровня**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
		город Озерск
1 квалификационный уровень	<b>Младший воспитатель</b>	<b>6523</b>

**Профессиональная квалификационная группа должностей  
педагогических работников**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
		город Озерск
1 квалификационный уровень	<b>Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; инструктор по физической культуре (бассейн)</b>	<b>13406</b>
3 квалификационный уровень	<b>Воспитатель; педагог-психолог</b>	<b>14493</b>
4 квалификационный уровень	<b>Старший воспитатель; учитель-логопед; учитель-дефектолог</b>	<b>15759</b>

Примечания:

1. Приложение подготовлено в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2. Определение должностей педагогических работников производится в соответствии с разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н (приказ Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37).

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Центр развития ребенка-детский сад №15  
«Семицветик»»

**Профессиональные квалификационные группы должностей  
медицинских и фармацевтических работников**

**Профессиональная квалификационная группа  
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
		город Озерск
3 квалификационный уровень	<b>Медицинская сестра</b>	<b>6703</b>

**Профессиональная квалификационная группа  
«Врачи и провизоры»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
		город Озерск
2 квалификационный уровень	<b>Врачи-специалисты</b>	<b>7611</b>

**Профессиональная квалификационная группа**

**«Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и  
фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
		город Озерск
1 квалификационный уровень	<b>Заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом и пр.)</b>	<b>8696</b>

Примечания:

1. Приложение подготовлено в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

2. Определение должностей медицинских работников производится в соответствии с разделом «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.07.2010 № 541н и в соответствии с «Квалификационным справочником должностей руководителей,

специалистов и других служащих», утвержденного приказом Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37.

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Центр развития ребенка-детский сад №15  
«Семицветик»

**Перечень выплат стимулирующего характера, устанавливаемых заместителям  
руководителя, главным бухгалтерам, специалистам, служащим, учебно-  
вспомогательному персоналу, рабочим муниципальных образовательных  
организаций всех типов, функции и полномочия учредителя, в отношении которых  
осуществляет Управление образования администрации Озерского городского округа**

№ пп	Перечень выплат стимулирующего характера
1.	Выплаты, характеризующие результаты труда работников организации
1.1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
	1) надбавка за интенсивность труда
	2) премия за высокие результаты работы
	3) премия за выполнение особо важных и ответственных работ
1.2.	Выплаты за качество выполняемых работ:
	На основании оценки деятельности организации за отчетный период (квартал_ в соответствии с целевыми показателями эффективности работы (целевыми показателями выполнения муниципального задания), установленными управлением образования администрации Озерского городского округа
1.3.	Выплаты за выслугу лет:
	от 1 до 5 лет
	от 5 до 10 лет
	от 10 до 15 лет
	свыше 15 лет
1.4.	Премияльные выплаты по итогам работы:
	1) по итогам работы за месяц
	2) по итогам работы за квартал
	3) по итогам работы за полугодие
	4) по итогам работы за год.
2	Выплаты, учитывающие индивидуальные характеристики работников
2.1.	Надбавка за наличие ученой степени, Почетного звания «Отличник народного просвещения», Почётной грамоты Минпросвещения РФ, Почётной грамоты Министерства образования и науки Челябинской области



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• тяжелая</li> </ul> <p>3) выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ.</p> <p>4) Выплаты за создание условий:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• подготовка к ЛОК</li> <li>• подготовка к НУГ</li> <li>• подготовка участка для прогулок зимой</li> <li>• оформление тематических выставок</li> </ul> <p>I место</p> <p>II место</p> <p>III место</p> <p>5) ведение кружковой работы, секции;</p> <p>6) участие в конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах городского уровня;</p> <p>7) выполнение работ, превышающих должностные обязанности;</p> <p>8) <b>выплаты за наставничество</b></p> <p>9) <b>ведение образовательного процесса, консультирование родителей (законных представителей) обучающихся с применением дистанционных технологий.</b></p>	<p>да нет</p> <p>да/нет</p> <p>да нет да нет да нет да нет</p> <p>да нет</p> <p>да/нет</p> <p>да/нет</p>	<p>1 0</p> <p>неограниченно</p> <p>10 0 5 0 3 0 5 0 10 0 10</p> <p>10</p> <p>10</p>	<p>приказ руководителя, акт выполненных работ</p> <p>справка по подведению итогов</p> <p>справка зам. заведующего по факту</p> <p>приказ по ДОУ</p> <p><b>Акт выполненных работ наставника</b></p>
	<p>1.2. Выплаты за качество выполняемых работ</p> <p>1) надбавка за наличие квалификационной категории</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>I квалификационная категория – 20%.</b></li> <li>• <b>Высшая квалификационная категория – 30%</b></li> </ul> <p>2) выполнение плана детодней (100%)</p> <p>3) заболеваемость ниже средних цифр по городу</p> <p>4) отсутствие детского травматизма</p> <p>5) отсутствие обоснованных жалоб</p> <p>6) отсутствие замечаний контролирующих лиц</p> <p>7) <b>Надбавка за высокие результаты работы - руководство МО</b></p>	<p>да нет да нет да нет да нет да нет</p> <p>да нет</p>	<p>3 0 5 0 0 1 0 1 0 1 10</p>	<p>справка ОК, приказ</p> <p>справка вед. бухгалтера экран заболеваемости</p> <p>справка зам. заведующего</p> <p>справка зам. заведующего</p> <p>справка зам. заведующего</p>

	1.3. Выплаты за общий стаж работы в системе образования г.Озерска от 1 до 5 лет – 500 руб. от 5 до 10 лет – 900 руб. от 10 до 15 лет – 1300 руб. свыше 15 лет – 1700 руб.			справка ОК
	1.4. Премияльные выплаты по итогам работы: • за месяц • за квартал • за полугодие • за год		неограниченно	приказ по ДОУ
	1.5. Выплаты за интенсивность труда, связанные с работой на дежурных группах в период распространения коронавирусной инфекции	да/нет	неограниченно	ходатайство заместителя заведующего
2	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников 2.1. надбавка за работу из с детьми из социально неблагополучных семей; 2.2. надбавка учителю-логопеду за логопедический пункт; 2.3. оплата за работу в общеобразовательных организациях, отдельных группах, реализующих адаптированные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; 2.5. надбавка за ведение сайта учреждения; 2.6. надбавка за реализацию контентной фильтрации доступа образовательного учреждения к сети Интернет <u>Выплаты, характеризующие результаты труда:</u> 2.7. надбавка за интенсивность: - работа в инновационном режиме (внедрение современных технологий), выполнение творческих заданий (создание портфолио, оформление презентаций) - участие в подготовке и проведении методических мероприятий - организация мероприятий с участием родителей (Дни открытых дверей, родительские собрания, конференции, конкурсы, выставки и др.) 2.8. выплаты за качество выполняемых работ - отсутствие обоснованных жалоб; - своевременность сдачи достоверной отчетности; - своевременное и качественное ведение банка детей, охваченных различными видами контроля, взаимодействия с родителями по процедуре ГПМПК; - отсутствие конфликтных ситуаций. 2.9. наличие собственных публикаций: - на сайте - СМИ - сборниках		15 20 20 15 10 3 5 3 5 0 1 0 10 0 5 5 0	приказ по ДОУ приказ по ДОУ приказ по ДОУ приказ по ДОУ приказ по ДОУ приказ по ДОУ (1 раз в квартал) справка зам. заведующего справка зам. заведующего справка зам. заведующего справка зам. заведующего справка зам. заведующего Сертификат, сборник, журнал

	<p>2.10. внедрение парциальной модульной образовательной программы «От Фрёбеля до робота» - воспитателям</p> <p>- старшему воспитателю.</p> <p>3.0. контроль за проведением платных образовательных услуг и ведение документации</p>	<p>да нет</p> <p>да нет</p> <p>да нет</p>	<p>20</p> <p>10</p> <p>20</p>	<p>Приказ заведующего</p> <p>Приказ заведующего</p> <p>по факту, журнал учета работы педагогов по факту</p>
<p>Примечания:</p> <p>1. Стоимость 1 балла не является постоянной величиной, зависит от фонда экономии заработной платы.</p>				



Приложение № 7  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Центр развития ребенка-детский сад №15  
«Семицветик»

**Критерии и условия выплат стимулирующего характера  
административно-управленческому персоналу**

Перечень целевых показателей эффективности работы  
для определения выплат стимулирующего характера и критериев оценки  
*главного бухгалтера*

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки / баллы	Самооценка и содержание выполненных работ	Оценка деятельности руководителем	Условия получения выплат
Выплаты за интенсивность	Своевременное и регулярное размещение информации организации на сайте bus.gov	5/-5		Наличие подтверждающих документов
	Обеспечение равномерного освоения ОО бюджетных средств	5/-5		
	Организация внутреннего финансового контроля с составлением отчетов о результатах	5		
	Своевременность выплаты заработной платы и обязательным выплатам во внебюджетные фонды	5		
	Целевое и своевременное использование ОО бюджетных средств в рамках иных субсидий	5		
	Отсутствие необоснованной просроченной кредиторской задолженности	5		
	Обеспечение своевременного управления денежными потоками в работе с контрагентами, выполнении договорных обязательств	5/-5		
	Обеспечение сохранности бухгалтерской отчетности. Подготовка документов в архив учреждения	3		
	Подготовка различных экономических расчетов для эффективного	5		

	функционирования ДОУ			
Выплаты за высокие результаты работы	Отсутствие обоснованных обращений, жалоб граждан на качество предоставляемых услуг. Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие и иные органы по поводу конфликтных ситуаций в ОО	3		
	Отсутствие нарушений по результатам проверок и контроля надзорными органами	5/-5		
За выполнение особо важных и ответственных работ	Участие в разработке нормативных документов	5		
	Предоставление информации и документов в Федеральную службу государственной статистики	2		
	Работа с документами СКЗИ	2		
	Представление финансовой отчетности в установленные сроки по запросу различных органов управления	5/-5		
Выплаты за выслугу лет	Наличие стажа работы в <i>руководящей должности в учреждениях г.Озерска</i>	500 рублей		1-5 лет
		900 рублей		5-10 лет
		1300 рублей		10-15 лет
		1700 рублей		свыше 15 лет

Перечень целевых показателей эффективности работы  
для определения выплат стимулирующего характера и критериев оценки  
заместителя заведующего

Показатель и эффективности деятельности	Критерии оценки / баллы		Самооценка и содержание выполненных работ	Оценка деятельности руководителем	Условия получения выплаты
Выплаты за интенсивность	Своевременное и регулярное размещение информации на официальном сайте МБДОУ ЦРР ДС №15; сайте Управления образования	3			Наличие подтверждающих документов
	Организация работы творческой группы по разработке материалов ФГОС ДО, рабочих программ, ООП ДО с учетом ФОП ДО, АООП ДО с учетом ФАОП ДО	5			
	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации;	5			
	Организация работы по мониторингу удовлетворенности населения качеством предоставляемых образовательных услуг;	2			
	Участие в процедурах независимой оценки качества образования; проведение мониторингов	3			
	Организация сетевого взаимодействия в целях реализации ООП	5			
	Планирование образовательной работы, графиков аттестации, повышения квалификации	2			Наличие подтверждающих документов
	Составление внеплановой отчетности	3			
	Организация и подготовка педагогов к аттестации на первую и высшую категории, на соответствие занимаемой должности	3			
	Доля педагогов, прошедших повышение квалификации (не менее 90%)	5			
Участие в работе комиссий (аттестационной, ПМПК,	5				

	бракеражной и др.)					
	Проведение методических мероприятий муниципального уровня	5				
Выплаты за высокие результаты работы	Отсутствие обоснованных обращений, жалоб граждан на качество предоставляемых услуг. Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие и иные органы по поводу конфликтных ситуаций в ОО	2/-2			Наличие подтверждающих документов	
	Отсутствие нарушений по результатам проверок и контроля надзорными органами	2/-2				
	Отсутствие несчастных случаев с воспитанниками и работниками организации	2/-2				
	Участие воспитанников и наличие победителей и призеров в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> <li>• муниципальный уровень -</li> <li>• региональный уровень -</li> <li>• федеральный уровень -</li> </ul>	5 3 1				
	Доля воспитанников, охваченных дополнительным образованием (не менее 40%) в учреждениях дополнительного образования	2				
	Участие педагогических работников и наличие победителей научно-методических мероприятий и конкурсов различного уровня <ul style="list-style-type: none"> <li>• муниципальный уровень -</li> <li>• региональный уровень -</li> <li>• федеральный уровень -</li> </ul>	5 3 1				
	Положительная динамика образовательных результатов обучающихся; уровень готовности воспитанников к школе 100%	5				
	Низкие показатели текучести кадров за квартал	5				Справка
	Участие в разработке нормативных документов, подготовке Публичного доклада, ООП, Программы	5				Локальные акты

	развития, ООП ДО с учетом ФООП ДО, АООП ДО с учетом ФАОП ДО и др.				
За выполне ние особо важных и ответстве нных работ	Работа в системе ГИС «Образование»	5			Наличие подтвержд ающих документо в
Выплаты выслугу лет	Наличие стажа работы в <i>руководящей должности в учреждениях г.Озерска</i>	500 рублей		1-5 лет	
		900 рублей		5-10 лет	
		1300 рублей		10-15 лет	
		1700 рублей		свыше 15 лет	

Перечень целевых показателей эффективности работы  
для определения выплат стимулирующего характера и критериев оценки  
заведующего хозяйством

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки / баллы		Условия получения выплаты
Выплаты за интенсивность	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации	1	Наличие подтверждающих документов
	Организация работы по проведению инструктажей, стажировки, наставничества	1	
	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации	5	
	Обеспечение сохранности имущества учреждения	1	
	Ведение кадровой документации (составление заявлений, дополнительных соглашений, графиков, согласование кадровых документов с работниками)	1	
	Подготовка зданий и территории к началу учебного года, ЛОК, отопительному сезону	5	
	Качественное ведение документации в соответствии с требованиями номенклатуры дел учреждения	1	
	Составление внеплановой отчетности	1	
	Организация взаимодействия с контрагентами (поставщиками и др.)	1	
Выплаты за высокие результаты работы	Отсутствие обоснованных обращений, жалоб граждан на качество предоставляемых услуг. Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие и иные органы по поводу конфликтных ситуаций в учреждении	1	Приказ заведующего
	Отсутствие нарушений по результатам инвентаризации, проверок и контроля	3/-3	
	Обеспечение положительной динамики экономии энергоресурсов	1	
	Соответствие помещений, где оказывается услуга, санитарным и противопожарным требованиям	2/-2	
За выполнен	Контроль хода и качества выполнения строительных / ремонтных работ	5/3	

ие особо важных и ответстве нных работ	Контроль качества поставляемой продукции	2	
Выплаты выслугу лет	Наличие стажа работы в <i>должности</i> в <i>учреждениях образования г.Озерска</i>	500 рублей	1-5 лет
		900 рублей	5-10 лет
		1300 рублей	10-15 лет
		1700 рублей	свыше 15 лет

Приложение № 8  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Центр развития ребенка-детский сад №15  
«Семицветик»»

**Критерии и условия выплат стимулирующего характера  
вспомогательному персоналу: учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу**

Перечень целевых показателей эффективности работы  
для определения выплат стимулирующего характера и критериев оценки  
*специалиста по кадрам*

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки / баллы		Условия получения выплаты
Выплаты за интенсивность	своевременное и регулярное предоставление статистической информации и отчетности в Управление образования Озерского городского округа	2	Наличие подтверждающих документов
	своевременное и регулярное предоставление статистической информации в Центр занятости населения	2	
	предоставление информации и документов в Фонд социального страхования (на материальных носителях)	2	
	предоставление информации и документов в Федеральную службу государственной статистики	2	
	Предоставление документов в Пенсионный фонд РФ	2	
	подготовка документов для режимного отдела ЗАТО г. Озерска	2	
	работа с документами СКЗИ	2	
	работа в системе «Аттестация»	2	
	работа в системе «Сетевой город»	2	
	работа в системе «Госуслуги»	2	
	работа в системе «1С Предприятие. Кадры»	2	
	работа с официальным сайтом учреждения	2	
	подготовка документов по воинскому учету	2	
	работа с населением (подготовка справок, производственных характеристик и др.)	2	
работа по оформлению электронных трудовых книжек	2		



Выплаты за высокие результаты работы	Отсутствие обоснованных обращений, жалоб граждан на качество предоставляемых услуг. Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие и иные органы по поводу конфликтных ситуаций в ОО	2	
	Отсутствие нарушений по результатам проверок и контроля надзорными органами	2	
За выполнение особо важных и ответственных работ	Участие в разработке локальных нормативных документов, подготовке Публичного доклада, ООП, Программы развития, Коллективного договора и др. Участие в мероприятиях правового характера.	2	
Выплаты за выслугу лет	Наличие стажа работы в <i>должности в учреждениях г.Озерска</i>	500 рублей	1-5 лет
		900 рублей	5-10 лет
		1300 рублей	10-15 лет
		1700 рублей	свыше 15 лет

Перечень целевых показателей эффективности работы  
для определения выплат стимулирующего характера и критериев оценки  
ведущего бухгалтера

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки / баллы		Условия получения выплаты
Выплаты за интенсивность труда	Участие в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа организации;	2	
	Работа с населением (сбор заявительных документов, выдача справок)	3	
	Подготовка финансовых документов в архив учреждения	2	
	Качество при приеме, оформлении первичных учетных документов, при проверке полноты оформления документов	5	
	Интенсивность и напряженность при составлении большого объема <b>отчетных</b> калькуляций и начислений	5	
Выплаты за высокие результаты работы	Отсутствие обоснованных обращений, жалоб граждан на качество предоставляемых услуг. Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие и иные органы по поводу конфликтных ситуаций в ОО	2/-2	
	Отсутствие нарушений по результатам проверок и контроля надзорными органами	3/-3	
	Участие в подготовке проектов нормативных документов	3	
За выполнение особо важных и ответственных работ	Предоставление статистической информации и <b>отчетности</b> в Управление образования Озерского городского округа	3	
	Предоставление информации и документов в ФСС	2	
	Предоставление информации и документов в КУМИ	2	
	Предоставление информации и документов в Федеральную службу государственной статистики	2	
	Подготовка документов в ПФР	2	
	Качество и достоверность передачи данных в системе ЕГИССО	10	
	Передача данных в системе «Госуслуги», «Контур»	2	
	Участие в различных комиссиях по приказу заведующего	2	
Всего		50	

баллов			
Выплаты выслугу лет	Наличие стажа работы в <i>должности в учреждениях г.Озерска</i>	500 рублей	1-5 лет
		900 рублей	5-10 лет
		1300 рублей	10-15 лет
		1700 рублей	свыше 15 лет

Перечень целевых показателей эффективности работы  
для определения выплат стимулирующего характера и критериев оценки  
контрактный управляющий

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки / баллы		Условия получения выплаты
Выплаты за интенсивность	Своевременное и регулярное размещение информации на сайте закупки	10	Наличие подтверждающих документов
	Качественная подготовка закупочной документации	5	
	Обеспечение равномерного освоения бюджетных средств	2	
	Участие в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа организации	2	
	Организация своевременной оплаты поставщикам	3	
	Ведение мониторинга бухгалтерской документации	2	
	Организация работы с поставщиками	3	
	Качественная организация приемки товаров, проведение экспертизы результатов закупок, системная проверка соблюдения условий контрактов	5	
	Подготовка документов в архив учреждения	2	
Выплаты за высокие результаты работы	Отсутствие обоснованных обращений, жалоб граждан на качество предоставляемых услуг. Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие и иные органы по поводу конфликтных ситуаций в ОО	2	
	Отсутствие нарушений по результатам проверок и контроля надзорными органами	3/-3	
За выполнение особо важных и ответственных работ	Участие в разработке нормативных документов	3	
	Организация работы по оформлению цифровой подписи	3	
Всего баллов		45	
Выплаты выслугу лет	Наличие стажа работы в должности в учреждениях г.Озерска	500 рублей	1-5 лет
		900	5-10 лет

		рублей	
		1300 рублей	10-15 лет
		1700 рублей	свыше 15 лет

Перечень целевых показателей эффективности работы  
для определения выплат стимулирующего характера и критериев оценки  
документоведа, секретаря

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки / баллы		Условия получения выплаты
Выплаты за интенсивность труда	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации;	2	
	Работа с контрагентами	5	
	Подготовка документов в архив учреждения	2	
	Подготовка документов для проведения периодического медосмотра и гигиенической аттестации	5	
	Ведение личных дел обучающихся	5	
Выплаты за высокие результаты работы	Отсутствие обоснованных обращений, жалоб граждан на качество предоставляемых услуг. Отсутствие обоснованных обращений граждан в вышестоящие и иные органы по поводу конфликтных ситуаций в ОО	2	
	Отсутствие нарушений по результатам проверок и контроля надзорными органами	3	
	Участие в разработке нормативных документов	3	
За выполнение особо важных и ответственных работ	Качество и достоверность ввода данных в системе «Сетевой город» (обучающиеся)	5	
Всего баллов		32	
Выплаты выслугу лет	Наличие стажа работы в <i>указанной должности в учреждениях</i> г.Озерска	500 рублей	1-5 лет
		900 рублей	5-10 лет
		1300 рублей	10-15 лет
		1700 рублей	свыше 15 лет

Перечень целевых показателей эффективности работы для определения выплат стимулирующего характера и критериев оценки *младших воспитателей, обслуживающего персонала*

Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки / баллы		Условия получения выплаты	
Выплаты за интенсивность	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации;	2	Личное участие в мероприятиях  Наличие подтверждающих документов	
	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации	3		
	Участие в образовательном процессе, преобразовании предметной развивающей среды	2		
	Заболеваемость в группе ниже городского уровня (за квартал)	2		
	Подготовка объектов к началу учебного года, ЛОК	3		
	Работа в учреждении без листов нетрудоспособности (за квартал)	2		
Выплаты за высокие результаты работы	Отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания услуг	2		
	Отсутствие нарушений, выявленных по результатам контроля, ОТ и ТБ, противопожарной безопасности	2		
	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	2		
За выполнение особо важных и ответственных работ				
Выплаты за выслугу лет	Наличие стажа работы в <i>любой должности в учреждениях образования г.Озерска</i>	500 рублей		1-5 лет
		900 рублей		5-10 лет
		1300 рублей	10-15 лет	
		1700 рублей	свыше 15 лет	

Приложение № 9  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Центр развития ребенка-детский сад № 15  
«Семицветик»»

**Премияльные выплаты для всех категорий работников**

По итогам работы за месяц за квартал за полугодие за год	Приказ руководителя	неограниченно
<b>Примечание:</b> показатели премирования разработаны в Положении о премировании педагогических работников и Положении о премировании работников учреждения.		



Приложение № 10  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Центр развития ребенка-детский сад № 15  
«Семицветик»

**Перечень производственных упущений и нарушений**

№ п/п	Наименование показателя	Размер уменьшения выплат стимулирующего характера (%)
1	Нарушение трудовой дисциплины (прогулы, опоздания и необоснованный уход с работы, появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии)	100
2	Нарушение техники безопасности на рабочем месте и охраны жизнедеятельности и здоровья воспитанников, приведшее к травматизму	100
3	Нарушение правил санэпидемирежима в ДООУ	100
4	Нарушение режима дня	100
5	Высокая заболеваемость детей в группах	100
6	Невыполнение плана д/дней	100
7	Обоснованные жалобы родителей	100
8	Создание конфликтных ситуаций в ДООУ	100
9	Нарушение финансовой дисциплины	100
10	Наличие долга родительской платы	100

Приложение № 11  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Центр развития ребенка-детский сад № 15  
«Семицветик»»

**Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, профессий (должностей)  
и размера доплат за вредные и тяжелые условия труда**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Размер доплат в % к тарифной ставке	Основание
1	Повар	4%	Строка 040 Карты № 32 специальной оценки условий труда и Раздел VI, глава 21, статьи 147 ТК РФ
2	Кухонный рабочий	4%	Строка 040 Карты № 36 специальной оценки условий труда и Раздел VI, глава 21, статьи 147 ТК РФ
3	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	4%	Строка 040 Карты № 39 специальной оценки условий труда и Раздел VI, глава 21, статьи 147 ТК РФ
4	Кладовщик	4%	Строка 040 Карты № 29 специальной оценки условий труда и Раздел VI, глава 21, статьи 147 ТК РФ
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4%	Строка 040 Карты № 41 специальной оценки условий труда и Раздел VI, глава 21, статьи 147 ТК РФ
7	Инструктор по физической культуре бассейна	8%	Строка 040 Карты № 15 специальной оценки условий труда и Раздел VI, глава 21, статьи 147 ТК РФ
8	Воспитатели ясельных групп	4%	Строка 040 Карты № 1 специальной оценки условий труда и Раздел VI, глава 21, статьи 147 ТК РФ
9	Главный бухгалтер	4%	Строка 040 Карты № 1.1.03 специальной оценки условий труда и Раздел VI, глава 21, статьи 147 ТК РФ

Приложение № 12

к Постановлению об оплате труда работниками  
Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Центр развития ребенка-детский сад № 15  
«Семцветик»»

**Нарядом: установочный перечень условий повышения коэффициента**

1. Персональный повышающий коэффициент устанавливается руководителем учреждения.
2. Установочные персональные повышающего коэффициента оформляется приказом руководителя учреждения и доводится до сведения работников.
3. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается по показателям, определенным Положением 1 раз в год.
4. Размеры персонального повышающего коэффициента определяются:

№ п.п.	Показатели	Коэффициент
1	За дополнительную нагрузку и большой объем работы	2
2	За работу в аттестационной комиссии дошкольного учреждения	1
3	За работу в комиссии по охране труда дошкольного учреждения	2
4	За работу в составе профессионального комитета дошкольного учреждения	1
5	За качество педагогического образования	0,13
6	За качество специального (непедагогического) образования	0,05

Заведующий

Н.П.Шелудина

Председатель профсоюзного  
комитета

С.Е.Савицкий

