

СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_  
И.Б. Шадура  
«01» декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ «ЦРР –  
детский сад № 67»  
г. Уссурийска Уссурийского  
городского округа  
\_\_\_\_\_  
Н.Н. Алефиренко  
«01» декабря 2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного**  
**учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 67» г. Уссурийска**  
**Уссурийского городского округа**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано для муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка - детского сада № 67 г. Уссурийска Уссурийского городского округа (далее по тексту - Учреждение) в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Постановлением Администрации Приморского края от 18.12.2018 г. № 619-па «О Порядке предоставления мер социальной поддержки педагогическим работникам краевых государственных и муниципальных образовательных организаций Приморского края», решением Думы Уссурийского округа от 02.04.2019 г. № 972-НПА «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Уссурийского городского округа», решением Думы Уссурийского округа от 28.11.2023 года № 962-НПА «О внесении изменений в решение Думы Уссурийского округа от 02.04.2019 г. № 972-НПА «О Положении «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Уссурийского городского округа» устанавливает порядок и условия применения системы оплаты труда, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат работникам Учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;

г) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

д) мнения профсоюзного комитета Учреждения.

1.3. Заработная плата работников образовательных учреждений состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплаты до минимального размера оплаты труда.

1.4. Заработная плата, установленная в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Положения «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений образования УГО», при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Положение разрабатывается администрацией Учреждения, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива и утверждается Руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.6. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся общим собранием трудового коллектива Учреждения, согласовываются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и утверждаются Руководителем.

1.7. Срок положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

## **2. Размеры окладов педагогического, учебно-вспомогательного и медицинского персонала Учреждения**

2.1. Размеры окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"

Таблица 1

Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня	размеры окладов (руб.)
<b>I. Должности, отнесенные к ПКГ «учебно-вспомогательный персонал первого уровня»:</b> (секретарь учебной части)	10696
<b>II. Должности, отнесенные к ПКГ «учебно-вспомогательный персонал второго уровня»:</b>	
<u>1-ый квалификационный уровень</u> (младший воспитатель)	11609
<b>III. Должности, отнесенные к ПКГ «педагогические работники».</b>	

<u>1-ый квалификационный уровень</u> (инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)	16127
1-ый квалификационный уровень, наличие <u>первой</u> квалификационной категории	17738
1-ый квалификационный уровень, наличие <u>высшей</u> квалификационной категории	18543
<u>2-ой квалификационный уровень</u> (педагог дополнительного образования)	18205
2-ой квалификационный уровень, наличие <u>первой</u> квалификационной категории	20027
2-ой квалификационный уровень, наличие <u>высшей</u> квалификационной категории	20935
<u>3-ый квалификационный уровень</u> (воспитатель)	20114
3-ый квалификационный уровень, наличие <u>первой</u> квалификационной категории	22125
3-ый квалификационный уровень, наличие <u>высшей</u> квалификационной категории	23133
<u>4-ый квалификационный уровень</u> (старший воспитатель)	21386
4-ый квалификационный уровень, наличие <u>первой</u> квалификационной категории	23525
4-ый квалификационный уровень, наличие <u>высшей</u> квалификационной категории	24594

Педагогические работники и работники учебно-вспомогательного персонала, осуществляющих реализацию специальной (адаптированной) образовательной программы, в группах компенсационного обучения, осуществляющих реализацию образовательной программы по индивидуальной учебной программе согласно таблицы 2

Таблица 2

Наименование профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня	размеры окладов (руб.)
<b>I. Должности, отнесенные к ПКГ «учебно-вспомогательный персонал второго уровня»:</b>	
<u>1-ый квалификационный уровень</u> (младший воспитатель)	13931
<b>II. Должности, отнесенные к ПКГ «педагогические работники».</b>	
<u>1-ый квалификационный уровень</u>	19351

(инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)	
1-ый квалификационный уровень, наличие <u>первой</u> квалификационной категории	20960
1-ый квалификационный уровень, наличие <u>высшей</u> квалификационной категории	21768
<u>3-ый квалификационный уровень</u> (воспитатель)	24135
3-ый квалификационный уровень, наличие <u>первой</u> квалификационной категории	26148
3-ый квалификационный уровень, наличие <u>высшей</u> квалификационной категории	27153
<u>4-ый квалификационный уровень</u> (учитель-логопед)	25665
4-ый квалификационный уровень, наличие <u>первой</u> квалификационной категории	27802
4-ый квалификационный уровень, наличие <u>высшей</u> квалификационной категории	28872

2.2. Молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего или среднего профессионального образования и прибывшим на работу в Учреждение по направлению отраслевого органа в год окончания образовательного учреждения, размеры окладов устанавливаются по соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы без учета квалификационной категории.

Денежная выплата молодому специалисту в размере 10000,00 руб. выплачивается ежемесячно до достижения трехлетнего стажа работы в образовательной организации.

Единовременная денежная выплата молодому специалисту предоставляется в следующих размерах:

- в размере 350000,00 руб. для молодого специалиста, имеющего диплом о высшем образовании с отличием.

- в размере 300000,00 руб. для молодого специалиста, имеющего диплом о высшем образовании.

- в размере 300000,00 руб. для молодого специалиста, имеющего диплом о среднем профессиональном образовании с отличием.

- в размере 250000,00 руб. для молодого специалиста, имеющего диплом о среднем профессиональном образовании.

2.3. Размеры окладов работников медицинского персонала Учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Таблица 3

Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских работников	размеры окладов (руб.)
<b>Средний медицинский персонал первого уровня:</b>	
<u>2-й квалификационный уровень</u> (медицинская сестра диетическая)	12221
<u>3-ий квалификационный уровень</u> (медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии)	12902
<u>5-й квалификационный уровень:</u> (старшая медицинская сестра)	13580

### 3. Размеры окладов работников Учреждения, занимающих должности служащих

3.1. Размеры окладов работников Учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

Таблица 4

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов (рублей)
<b>I. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</b>	
2 квалификационный уровень Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	
<b>II. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</b>	
<u>2 квалификационный уровень</u> (заведующий хозяйством)	12221
<u>3 квалификационный уровень</u> (шеф – повар)	12902
<b>III. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</b>	
<u>1 квалификационный уровень</u>	

(бухгалтер)	
<u>2 квалификационный уровень</u> Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	
<u>3 квалификационный уровень</u> Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	

#### 4. Размеры окладов по профессиональным группам общеотраслевых профессий рабочих

4.1. Размеры окладов рабочих Учреждения устанавливаются на основании ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248 н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Таблица 5

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов (рублей)
<b>I. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</b>	
<u>1 квалификационный уровень</u> Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (подсобный рабочий, дворник, кастелянша, машинист по стирке белья, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, кладовщик, дезинфектор, кухонный рабочий)	10696
<u>2 квалификационный уровень</u> Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший"	10864
<b>II. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»</b>	
<u>1 квалификационный уровень</u> Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	11609

рабочих (рабочий по ремонту и обслуживанию зданий и сооружений, мастер по хозяйству, повар)	
<u>2 квалификационный уровень</u> Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.	
<u>3 квалификационный уровень</u> Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.	

## **5. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

5.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается доплата по результатам специальной оценки условий труда и составляет:

№ п/п	Наименование должности работников	Размер к должностному окладу, (%)
1.	Старшая медицинская сестра	4
2.	Шеф-повар	4
3.	Повар	4
4.	Дезинфектор	4

Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

5.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждений Уссурийского городского округа, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

- районный коэффициент – 20 процентов;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка, молодежи до 30 лет, прожившей в южных районах Дальнего Востока не менее одного года, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы, но не свыше 30 процентов.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством.

## **6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения с учетом показателей и критериев эффективности работы, утвержденных локальными и нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников образовательных учреждений к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Педагогическим и другим работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за выслугу лет;
- за качество выполняемых работ;
- за высокие результаты работы;
- премии по итогам работы.

6.2. Выплаты за выслугу лет устанавливаются ежемесячно к должностному окладу при стаже работы в образовательных учреждениях в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 3 процента оклада;
- от 5 до 10 лет – 5 процентов оклада;
- от 10 лет – 10 процентов оклада.

Выплаты за выслугу лет производятся согласно отработанному времени, но не более чем за одну ставку заработной платы, установленной в соответствии с действующим законодательством.

6.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются ежемесячно в размере до 250 процентов должностного оклада.

При установлении выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам учитываются:

участие воспитанников в муниципальных, региональных и всероссийских олимпиадах, конкурсах, смотрах и других общественно значимых мероприятиях;



**наличие системы работы с одаренными детьми;**

трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей;

отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания образовательных услуг.

При установлении выплат за качество выполняемых работ учебно – вспомогательному и обслуживающему персоналу учитываются:

отсутствие обоснованных жалоб на качество работы, выполняемой работниками;

трудовой вклад работника при выполнении своих должностных обязанностей;

**особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем образовательного учреждения.**

6.4. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются ежемесячно в размере до 200 процентов должностного оклада.

При установлении выплат за высокие результаты работы педагогическим работникам учитываются:

участие в реализации отраслевых программ, проектов;

применение инновационных методов обучения, современных педагогических технологий;

участие в профессиональных конкурсах;

**уровень исполнительской дисциплины по подготовке отчетов, ведению документации;**

**проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;**

**проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году, создание комфортных и эстетичных условий среды образовательного процесса);**

выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатами;

**выполнение особо важных заданий и срочных работ.**

При установлении выплат за высокие результаты работы учебно – вспомогательному и обслуживающему персоналу учитываются:

проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения (в том числе высокий уровень подготовки образовательного учреждения к новому учебному году, создание комфортных и эстетичных условий среды образовательного процесса);

**эффективная работа по созданию в учреждении безопасных условий образовательной деятельности;**

**проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;**

выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатами;

выполнение особо важных заданий и срочных работ.

6.5. Премии по итогам работы могут выплачиваться:  
за истекший период работы (за квартал, год);  
при наступлении определенных событий, в том числе:  
премии к юбилейной дате работника (50,55,60,65 лет);  
премия к профессиональному празднику;  
премия к юбилею учреждения;  
премия к праздничному дню (8 марта, 23 февраля);  
премия в связи с выходом работника на пенсию.

Размер премии определяется в абсолютном размере и не может превышать двух должностных окладов в год. Назначении премии может производиться по одному или нескольким основаниям и носит разовый характер.

## **7. Условия оплаты труда административного персонала Учреждения**

7.1. Заработная плата руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер оклада руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к окладу работников дошкольных учреждений по максимальному квалификационному уровню профессиональной группы работников, относящихся к основному персоналу, возглавляемых ими дошкольных учреждений, рассчитанному по типам образовательных учреждений (Приложение № 1). Размер кратного отношения к должностному окладу предусматривается в Приложении № 2 к настоящему положению.

В случае изменения численности воспитанников в меньшую сторону оклад руководителя перерасчету не подлежит.

Должностной оклад заместителя заведующего Учреждения устанавливаются на 16 процентов ниже должностного оклада заведующего с учетом корректирующих коэффициентов.

7.3. С учетом условий труда руководителю и заместителю заведующего в процентах к должностному окладу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заведующего и заместителя заведующего в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

7.5. Заведующему и заместителю заведующего в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за выслугу лет;
- за высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

7.6. За выслугу лет - ежемесячно к должностному окладу в зависимости от стажа работы в государственных образовательных и муниципальных образовательных учреждениях в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 3 процента оклада (должностного оклада);
- от 5 до 10 лет – 5 процентов оклада (должностного оклада);
- свыше 10 лет – 10 процентов оклада (должностного оклада);

выплаты стимулирующего характера за выслугу лет производится согласно отработанному времени, но не более, чем на одну ставку.

7.7. За высокие результаты работы – ежемесячно в размере до 30 процентов должностного оклада заведующего с учетом достижения утвержденных целевых показателей деятельности учреждения (на основании Распоряжения главы Уссурийского городского округа);

7.8. За качество выполняемых работ - ежемесячно в размере до 20 процентов должностного оклада заведующего с учетом достижения утвержденных целевых показателей деятельности учреждения (на основании Распоряжения главы Уссурийского городского округа)

7.9. Премии по итогам работы могут выплачиваться:

- за истекший период работы (за квартал, год);
- при наступлении определенных событий, в том числе:
- премии к юбилейной дате работника (50,55,60,65 лет);
- премия к профессиональному празднику;
- премия к юбилею учреждения;
- премия к праздничному дню (8 марта, 23 февраля);
- премия в связи с выходом работника на пенсию.

Размер премии определяется в абсолютном размере и не может превышать двух должностных окладов в год. Назначении премии может производиться по одному или нескольким основаниям и носит разовый характер.

7.10. Целевые показатели деятельности Учреждения ежегодно утверждаются управлением образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа. Оценку работы руководителя Учреждения осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей деятельности Учреждения, которая утверждается приказом управления образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа.

7.11. Порядок, размеры и условия выплаты руководителю Учреждения за высокие результаты работы и премии за качество выполняемых работ устанавливаются нормативным правовым актом администрации Уссурийского городского округа.

7.12. Размеры выплат руководителям учреждений образования за высокие результаты работы определяются 2 раза в год.

7.13. Размеры и условия выплат стимулирующего характера заместителю заведующего по финансовым вопросам устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами,

с учетом мнения представительного органа Учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения.

7.14. Стимулирующие выплаты специалистам Учреждения за замещение должностей административного персонала:

- заведующего на период временного отсутствия (отпуск, больничный лист) – доплата 50 процентов от должностного оклада заведующего с выплатой дальневосточного и районного коэффициентов;

- заместителю заведующего на период временного отсутствия (отпуск, больничный лист) – доплата 100 процентов от должностного оклада заместителю заведующего с выплатой дальневосточного и районного коэффициентов.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет производятся согласно отработанному времени, но не более, чем на одну ставку заработной платы.

7.15. выплаты стимулирующего характера заместителю заведующего за высокие результаты работы устанавливаются с учетом критерий, позволяющих оценить результативность и качество их работы, утвержденных локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении выплат заместителю заведующего за высокие результаты работы учитываются только те критерии, которые соответствуют направлению их деятельности.

## **8. Формирование фонда оплаты труда**

8.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в соответствии со штатным расписанием в пределах доведенных учреждением объемов расходных обязательств, на финансовое обеспечение, выполнение муниципального задания на соответствующий финансовый год, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

- климатическими условиями (в расчете на год).
- Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (в расчете на год).
- Выплаты за качество выполняемых работ (в расчете на год).
- Выплаты за высокие результаты работы.
- Выплаты за выслугу лет (в расчете на год).

8.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из норматива, утвержденного локальным актом управления образования и молодежной политики администрации Уссурийского городского округа, в расчете на 1 воспитанника.

## **9. Заключительные положения**

9.1. В соответствии с настоящим Положением Учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда с учетом требований настоящего Положения и в соответствии с действующим трудовым законодательством.

9.2. Зарботная плата работников учреждения индексируется в соответствии с решением Думы Уссурийского городского округа.

## Приложение 1

к «Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Центр развития ребенка - детский  
сад № 67» г. Уссурийска  
Уссурийского городского округа»

Перечень должностей и профессий работников,  
непосредственно обеспечивающих выполнение  
основных функций Учреждения

№ п/п	Тип образовательного учреждения	Наименование должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу	Оклад работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, учитываемый при определении должностного оклада руководителей (рублей)
	Дошкольные образовательные учреждения	Воспитатель	23133

Приложение 2  
к «Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Центр развития ребенка – детский  
сад № 67» г. Уссурийска  
Уссурийского городского округа»

Показатели для отнесения  
Учреждения к группам по оплате труда

Отнесение Учреждения к группам по оплате труда руководителя

Группа по оплате труда руководителей учреждений	Среднегодовое число учащихся (воспитанников)	Кратность оклада руководителя
I	свыше 300	

Приложение 3  
к Положению «О системе оплаты  
труда работников муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Центр развития ребенка -детский  
сад №67»  
г.Уссурийска Уссурийского  
городского округа»

## **Положение о стимулирующих выплатах.**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее приложение определяет виды, размеры стимулирующих выплат, порядок и условия их выплаты и вводится с целью повышения материальной заинтересованности работников, качества работы, роста профессионального мастерства, а также с целью социальной защищенности и материальной поддержки работников Учреждения.

1.2. Средства на меры стимулирующих выплат выплачиваются за счет фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения распределяется между педагогическим, учебно-вспомогательным, обслуживающим персоналом Учреждения в пределах выделенного финансирования.

Приложение разрабатывается руководителем, обсуждается, корректируется и принимается на общем собрании трудового коллектива, утверждается руководителем и согласуется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения и дополнения в настоящее приложение вносятся общим собранием трудового коллектива Учреждения, согласовываются с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.3. Приложение действует до принятия нового.

1.4. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера: за высокие результаты и качество выполняемой работы.

### **2. Порядок рассмотрения комиссией по распределению стимулирующих выплат вопроса о стимулировании работников Учреждения**

2.1. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту – комиссия) из представителей трудового коллектива и администрации, утверждается приказом работодателя.



Комиссия собирается ежемесячно для установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, для подсчета стажа педагогическим работникам - по необходимости.

2.2. Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера рассматривает оценочные листы (отчеты) руководителей структурных подразделений: заведующего хозяйством для обслуживающего и учебно – вспомогательного персонала, старшего воспитателя для педагогических работников, заместителя заведующего по финансовым вопросам для бухгалтеров, секретаря учебной части, заведующего для заместителя заведующего по финансовым вопросам и материалы по самоанализу педагогических работников по критериям оценки качества и результатов работы, которые предоставляются в комиссию не позднее 20 числа текущего месяца (отчетного периода) и принимает решение о размере стимулирующих выплат работникам за отчетный период.

2.3. Размер стимулирующих выплат устанавливается за качество и высокие результаты работы в процентном отношении от должностного оклада (тарифной ставки) для всех работников.

2.4. Решение комиссии оформляется протоколом установления выплат стимулирующего характера, который подписывается членами комиссии.

Заведующий на основании протокола издает приказ о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения за отчетный период.

2.5. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

2.6. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется по итогам каждого месяца. Выплаты стимулирующего характера в Учреждении, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения.

2.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются дифференцированно в зависимости от объема и качества выполняемой работы, за успешное выполнение сложных работ, высокую результативность и личный вклад в коллективные результаты труда приказом заведующего за качество выполняемых работ в размерах до 200 % должностного оклада и за высокие результаты работы до 250 % должностного оклада (на основании Решения Думы № 946-НПА от 29.08.2014г.).

2.8. При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения, работодатель Учреждения вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты за качество выполняемых работ и за высокие результаты работы, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

### **3. Уменьшение или лишение размера стимулирующих выплат.**

3.1. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или уменьшены в размерах решением комиссии по распределению выплат стимулирующего характера с учетом тяжести допущенных нарушений работников в отчетный период на основании обоснованных жалоб; докладных записок; актов или предписаний контролирующих органов, предоставленных руководителями структурных подразделений:

- за нарушение должностной инструкции – на 50% ;
- за нарушение трудовой, служебной, исполнительской, дисциплины – на 50%;
- за нарушение правил техники безопасности, правил пожарной безопасности, охраны труда – на 50%;
- за нарушение режима дня воспитанников – на 30%;
- за некачественное и несвоевременное написание планов – на 30%;
- за низкое качество образовательного процесса – на 40%;
- за несоблюдение требований по ведению документации – на 30%;
- за поступление обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) – на 50%;
- за причинение материального ущерба - на 50%;
- за нарушение СанПин - на 50%;
- за нарушение сроков выполнения работ, установленных приказом заведующего или договорными обязательствами – на 50%;
- за замечания по ходу внутреннего контроля – на 50%.

3.2. Выплаты стимулирующего характера не производятся в случае наличия у работника:

- дисциплинарного взыскания;
- нарушения инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- нарушения устава и правил внутреннего трудового распорядка;
- замечаний надзорных, контролирующих органов.

#### **4.Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников Учреждения**

4.1.Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество процентов по каждому критерию устанавливаются Учреждением самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению комиссии по распределению стимулирующих выплат, педагогического совета, профсоюзного комитета не чаще 1 раза в год.

2.7. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников Учреждения:

- для административного персонала (заместителя заведующего по финансовым вопросам)

- для учебно-вспомогательного персонала (секретарь учебной части, младший воспитатель)

- для педагогического персонала (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, инструктор по физической работе)

- для обслуживающего персонала (завхоз, кладовщик, повар, подсобный рабочий, кастелянша-швея, машинист по стирке белья, дворник, сторож, мастер по хозяйству, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинская сестра физиотерапии, бухгалтер, уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений, дезинфектор, шеф-повар).

#### **Критерии выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ**

Категории работников	Критерии качества	Проценты к должностному окладу
<b>Административный персонал</b> заместитель заведующего	1. Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности.	10%
	2. Своевременное и качественное исполнение календарного финансового плана, освоение бюджетных средств.	15 %
	3. Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности.	20 %
	4. Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов.	20 %
	5.Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения.	35 %
	6. Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой и кассовой дисциплины, сметы доходов и расходов.	20 %
<b>Педагогический персонал</b>	1. Эффективность и качество образовательного процесса	

	1.1 Комплексно - тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация деятельности, разработка рабочей программы).	15%
	1.2 Реализация образовательной программы по ФГОС на высоком уровне (результаты диагностики за полугодие, год; результаты контроля).	20%
	1.3 Реализация дополнительных образовательных программ дошкольного образования через организацию кружковой работы.	20%
	1.4 Организация инновационной деятельности (использование инновационных программ, авторских разработок, технологий).	35%
	1.5 Создание авторских проектов, индивидуальных маршрутов педагогической деятельности (для одаренных, воспитанников с ОВЗ).	30%
	1.6 Использование инновационных здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе, отсутствие отрицательной динамики состояния здоровья детей.	20%
	1.7 За сложность и напряженность работы (с детьми разновозрастной группы; детьми раннего возраста; интегрированные дети с ОВЗ).	20%
	1.8. Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.)	15%
	1.9. Отсутствие травматизма у детей.	5%
	1.10. Работа без больничных листов	5%
	1.11. Применение проектных методик и технологий в образовательном процессе.	10%
	2.Создание развивающей среды	
	2.1 Оснащение центров развития новыми пособиями и дидактическим материалом.	10%
	2.2 Разработка и создание авторских проектов по обогащению и созданию развивающей среды.	15%
	2.3 Оборудование новых центров развития воспитанников при смене возрастных групп, организация дополнительного образования в т. ч. для проведения экспериментальной, опытно-исследовательской деятельности; развитие творческих способностей детей.	23%
	2.4 Оформление развивающей среды результатами творческой деятельности воспитанников, родителей.	10%
	2.5 Эстетика оформления помещений ДОУ.	12%

	2.6. Оформление групповой комнаты в соответствии с возрастной категорией воспитанников, регулярность обновления экспозиции.	25%
	3. Использование ИКТ в образовательном процессе 3.1 Ведение документации в электронном виде. 3.2 Составление презентаций о работе группы, учреждения. 3.3 Систематическое использование электронных учебно- методических комплектов, ИКТ в образовательном процессе.	5% 20% 20%
	4. Создание методических материалов 4.1 Описание опыта работы. 4.2 Описание авторских технологий, программ, разработок. 4.3 Оформление результатов работы проектной деятельности. 4.4 Оформление программ, методических пособий. 4.5 Представление методических материалов на региональном уровне (конкурсы, форумы, презентации). 4.6 Оформление портфолио педагогов. 4.7 Оформление материалов по самообразованию. 4.8 Научно - методические публикации в сборниках.	15% 20% 15% 25% 30% 10% 10% 35%
	5. Организация методической работы 5.1 Проведение консультаций, методических часов, педсоветов, открытых мероприятий на уровне учреждения. 5.2 Участие в работе семинаров, мастер-классов, конференций, МО на муниципальном уровне. 5.3 Участие в методических мероприятиях краевого уровня (форумы, конференции). 5.4. Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах: На уровне учреждения На муниципальном уровне На региональном, федеральном 5.5. Ежегодное прохождение курсов повышения квалификации.	25% 35% 50%  20% 25% 30% 10%
	6. Участие в организации и проведении утренников	

	<p>6.1 Оформление, организация.</p> <p>6.2 Исполнение ролей:  1-3 представления (одна роль);  3 и более представлений (одна роль);  исполнение нескольких ролей (в нескольких представлениях).</p> <p>6.3 Изготовление костюмов, декораций для утренников, спектаклей.</p>	<p>15%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>30%</p> <p>25%</p>
	<p>7. Подготовка воспитанников к участию в конкурсах, смотрах, олимпиадах</p> <p>7.1 На уровне учреждения.</p> <p>7.2 На муниципальном уровне.</p> <p>7.3 На краевом уровне.</p> <p>7.4 На регионально уровне.</p> <p>7.5 Сопровождение воспитанников на конкурсы.</p> <p>7.6 Изготовление костюмов, атрибутов для конкурсов.</p>	<p>10%</p> <p>15%</p> <p>20%</p> <p>25%</p> <p>5%</p> <p>25%</p>
	<p>8.1. Активное участие педагогов в общественной жизни учреждения</p> <p>8.2 Участие в работе комиссий, ППО.</p> <p>8. 3 Проведение массовых мероприятий (День открытых дверей, акции, конкурсы).</p> <p>8. 4 Проведение субботников:  выполнение малого объёма работы;  выполнение большого объёма работы.</p> <p>8.5 Выполнение ремонтных работ  разовое поручение;  косметический ремонт;  выполнение большого объёма работ.</p> <p>8.6 Участие в благоустройстве и озеленении территории:  разбивка цветников, озеленение участков;  разовые кратковременные поручения;  создание дизайн проектов для оформления и озеленения территории;</p>	<p>50%</p> <p>30%</p> <p>25%</p> <p>10%</p> <p>15%</p> <p>15%</p> <p>25%</p> <p>35%</p> <p>20%</p> <p>13%</p> <p>27%</p>
	<p>8. Личный творческий вклад педагогов в развитие учреждения</p> <p>9.1 Организация мероприятий, повышающих имидж ДОУ.</p> <p>9.2 Творческое оформление помещений ДОУ, территории.</p> <p>9.3 Качественная подготовка групп, кабинетов к новому учебному году.</p>	<p>20%</p> <p>30%</p> <p>50%</p>
	<p>10. Наставничество</p> <p>10. 1 Оказание помощи молодым специалистам</p>	<p>23%</p>
	<p>11.Соблюдение профессиональной этики</p> <p>11.1 Кодекс чести педагогов ДОУ</p>	<p>12%</p>

	12. Высокий уровень исполнительской дисциплины	15%
<b>Учебно вспомогательный персонал:</b> Младший воспитатель	<p>1. Высокая исполнительская дисциплина. 15 %</p> <p>2. Работа без больничных листов 5%</p> <p>3. Выполнение ремонтных работ разовое поручение; 15 %</p> <p>косметический ремонт; 25 %</p> <p>выполнение большого объема работ. 35%</p> <p>4. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка. 23%</p> <p>5. Участие в благоустройстве и озеленении территории: 20%</p> <p>разбивка цветников, озеленение участков; 13%</p> <p>разовые кратковременные поручения; 27%</p> <p>создание дизайн проектов для оформления и озеленения территории.</p> <p>6. Проведение субботников: 10%</p> <p>выполнение малого объема работы; 15%</p> <p>выполнение большого объема работы</p> <p>7. За сложность и напряженность работы (с детьми разновозрастной группы; детьми раннего возраста; дети ОВЗ 27%</p> <p>8. Участие в организации и проведении утренников, спектаклей: 12%</p> <p>- оформление 17%</p> <p>- исполнение ролей 23%</p> <p>- изготовление костюмов, декораций</p> <p>11. Качественная подготовка группы к новому учебному году. 50%</p> <p>13. Культура здоровья: аккуратность, эстетичность внешнего вида. 15%</p> <p>14. Активное участие в общественных мероприятиях. 50%</p>	
Секретарь учебной части	<p>1. Ведение документации и отчетности в электронном виде. 15 %</p> <p>2. Качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий. 25%</p> <p>3. Общественная удовлетворенность (отсутствие обоснованных жалоб). 20 %</p> <p>4. Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения. 50 %</p> <p>5. Работа без больничных листов. 5 %</p> <p>6. Высокий уровень исполнительской дисциплины 15%</p> <p>7. Выполнение ремонтных работ разовое поручение; 15%</p> <p>косметический ремонт; 25%</p> <p>выполнение большого объема работ. 35%</p> <p>8. Проведение субботников:</p>	

	<p>выполнение малого объема работы; 10%</p> <p>выполнение большого объема работы 15%</p> <p>9. Полнота и своевременность заполнения программного комплекса: 50%</p> <p>«Сетевой город. Образование»</p> <p>УПГУ 25%</p> <p>ПФДО 25%</p> <p>ЕГИСО 25%</p> <p>10. Подготовка сведений для составления отчетности в ПФР 37%</p> <p>11. Своевременное исполнение приказов и распоряжений. 10%</p> <p>12. Качественное ведение документации (личные дела, личные карточки, трудовые книжки, трудовые договора). 10%</p> <p>13. Своевременное предоставление запрашиваемой отчетности. 20%</p>	
<p><b>Обслуживающий персонал</b></p> <p>Старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинская сестра физиотерапии</p>	<p>1. Привлечение специалистов к разъяснительной работе с родителями и работниками Учреждения по вопросу профилактики заболеваний воспитанников. 20%</p> <p>2. Использование здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе. 20 %</p> <p>3. Отсутствие отрицательной динамики состояния здоровья детей. 20%</p> <p>4. Выполнение работы, не входящей в основной круг обязанностей. 15 %</p> <p>5. Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения. 50%</p> <p>6. Своевременное и качественное ведение документации по обеспечению выполнения натуральных норм питания воспитанников. 20 %</p> <p>7. Помощь в организации открытых мероприятий на уровне ДОУ. 20%</p> <p>8. Наполняемость групп:</p> <p>80% 10%</p> <p>100%. 20 %</p> <p>9. Работа без больничных листов. 5%</p> <p>10. Помощь в организации работы с детьми по производственной необходимости. 20%</p> <p>11. Выполнение ремонтных работ</p> <p>разовое поручение; 15%</p> <p>косметический ремонт; 25%</p> <p>выполнение большого объема работ. 35%</p> <p>12. Проведение субботников:</p> <p>выполнение малого объема работы; 10%</p> <p>выполнение большого объема работы 15%</p> <p>13. Общественная удовлетворенность (отсутствие обоснованных жалоб). 20%</p>	



	14. За сложность и напряженность работы (дети с ОВЗ).	20%
Заведующий хозяйством	<p>1. Улучшение условий для выполнения правил и норм по ОТ и ТБ, выполнения требований пожарной и электробезопасности. 50 %</p> <p>2. Своевременное предоставление отчетности, отсутствие замечаний по материальному учету. 25 %</p> <p>3. Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения. 50%</p> <p>4. Качественная организация подготовки и проведения ремонтных работ 50 %</p> <p>5. Ведение документации и отчетности в электронном виде. 30 %</p> <p>6. Работа без больничных листов 5 %</p> <p>7. Участие в комиссии по закупкам, ведение протоколов, размещение информации на сайте. 30%</p> <p>8. Высокий уровень исполнительской дисциплины. 15%</p> <p>9. Общественная удовлетворенность. 20%</p> <p>10. Выполнение ремонтных работ</p> <p>разовое поручение; 15%</p> <p>косметический ремонт; 25%</p> <p>выполнение большого объема работ. 35%</p> <p>11. Проведение субботников:</p> <p>выполнение малого объема работы; 10%</p> <p>выполнение большого объема работы. 15%</p> <p>12. Качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий. 18%</p>	
Шеф-повар, повар	<p>1. Интенсивность и напряженность труда по обеспечению выполнения натуральных норм питания воспитанников. 35%</p> <p>2. Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды спецодежды. 25%</p> <p>3. Ответственное соблюдение графика и норм выдачи пищи на группы в соответствии с СанПиНом и режимом дня. 17 %</p> <p>4. Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения. 50 %</p> <p>5. Качественное и разнообразное приготовление блюд. 20%</p> <p>6. Высокий уровень исполнительской дисциплины. 5%</p> <p>7. Строгое соблюдение санитарных норм и правил.</p> <p>-по санитарному состоянию помещений 25%</p> <p>-по обработке и хранению продуктов. 20%</p>	

	<p>8. Работа без больничных листов 5 %</p> <p>9.Выполнение ремонтных работ разовое поручение; 15% косметический ремонт; 25% выполнение большого объема работ. 35%</p> <p>10. Проведение субботников: выполнение малого объема работы; 10% выполнение большого объема работы 15%</p> <p>11.Образцовое содержание пищеблока. 30%</p> <p>12. Общественная удовлетворенность. 20%</p> <p>13. Отсутствие недостатков и излишек по результатам инвентаризации. 30%</p>	
Подсобный рабочий	<p>1. Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения. 50 %</p> <p>2. Образцовое содержание пищеблока и складских помещений (качественная и своевременная уборка помещений, обработка дезсредствами посуды, оборудования). 30 %</p> <p>3.Высокая исполнительская дисциплина. 15 %</p> <p>4.Интенсивность труда. 20 %</p> <p>5.Работа без больничных листов 5 %</p> <p>6.Строгое соблюдение санитарных норм и правил. 25%</p> <p>7.Выполнение ремонтных работ разовое поручение; 15% косметический ремонт; 25% выполнение большого объема работ. 35%</p> <p>8.Проведение субботников: выполнение малого объема работы; 10% выполнение большого объема работы. 15%</p> <p>9. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины. 23%</p> <p>10. Участие в благоустройстве и озеленении территории: разбивка цветников, озеленение участков; 20% разовые кратковременные поручения; 13% создание дизайн проектов для оформления и озеленения территории. 27%</p>	
Кастелянша, кладовщик	<p>1. Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения 50 %</p> <p>2. Качественное выполнение требований по сохранности имущества МБДОУ. 25 %</p> <p>3. Образцовое содержание складских помещений. 35 %</p> <p>4. Высокая исполнительская дисциплина 15 %</p> <p>5. Качественное и достоверное ведение документации и отчетности 35%</p> <p>6. Работа без больничных листов 5%</p>	

	<p>7.Выполнение ремонтных работ разовое поручение; 15%</p> <p>косметический ремонт; 25%</p> <p>выполнение большого объема работ. 35%</p> <p>8.Изготовление костюмов для утренников, спектаклей. 35%</p> <p>9.Проведение субботников:</p> <p>выполнение малого объема работы; 10%</p> <p>выполнение большого объема работы. 15%</p> <p>10.Сохранность оборудования, приборов, материалов, спецодежды, инвентаря. 25%</p> <p>11. Участие в благоустройстве и озеленении территории:</p> <p>разбивка цветников, озеленение участков; 20%</p> <p>разовые кратковременные поручения; 13%</p> <p>создание дизайн проектов для оформления и озеленения территории. 27%</p>	
Машинист по стирке белья	<p>1. Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения 50%</p> <p>2. Качественное выполнение требований по сохранности имущества МБДОУ 25 %</p> <p>3. За специфику работы в осенне-зимний период (просушка белья в отсутствии специализированного оборудования) 50 %</p> <p>4. Общественная удовлетворенность (отсутствие обоснованных жалоб) 20 %</p> <p>5. Работа без больничных листов 5 %</p> <p>7.Выполнение ремонтных работ разовое поручение; 15%</p> <p>косметический ремонт; 25%</p> <p>выполнение большого объема работ. 35%</p> <p>8.Проведение субботников:</p> <p>выполнение малого объема работы; 10%</p> <p>выполнение большого объема работы. 15%</p> <p>9.Участие в благоустройстве и озеленении территории:</p> <p>разбивка цветников, озеленение участков; 20%</p> <p>разовые кратковременные поручения; 13%</p> <p>создание дизайн проектов для оформления и озеленения территории. 27%</p> <p>10.Высокая исполнительская дисциплина. 15%</p>	
Дворник	<p>1. Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения. 50 %</p> <p>2. Интенсивность труда в осенне-зимний период. 50 %</p> <p>3. Сохранность оборудования на участках. 50 %</p> <p>4.Выполнение ремонтных работ разовое поручение; 15%</p> <p>косметический ремонт; 20%</p>	

	<p>выполнение большого объема работ. 35%</p> <p>5. Проведение субботников:          выполнение малого объема работы; 10%          выполнение большого объема работы. 15%</p> <p>6. Стрижка газонов, кустарников. 50%</p> <p>7. Участие в благоустройстве и озеленении территории:          разбивка цветников, озеленение участков; 20%          разовые кратковременные поручения; 13%          создание дизайн проектов для оформления и озеленения территории. 27%</p> <p>8. Качественная подготовка территории к новому учебному году. 50%</p> <p>9. Работа без больничных листов. 5%</p> <p>10. Образцовое содержание инвентаря. 15%</p> <p>11. Высокая исполнительская дисциплина. 15%</p>	
Сторож	<p>1. Осуществление контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий. 45 %</p> <p>2. Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения). 50 %</p> <p>3. Интенсивность труда в осенне-зимний период. 50%</p> <p>4. Сохранность оборудования на участках. 50 %</p> <p>5. Выполнение ремонтных работ          разовое поручение; 15%          косметический ремонт; 20%          выполнение большого объема работ. 35%</p> <p>6. Проведение субботников:          выполнение малого объема работы; 10%          выполнение большого объема работы. 15%</p> <p>7. Участие в благоустройстве и озеленении территории:          разбивка цветников, озеленение участков; 20%          разовые кратковременные поручения; 13%          создание дизайн проектов для оформления и озеленения территории. 27%</p> <p>8. Высокая исполнительская дисциплина. 15%</p>	
Мастер по хозяйству, рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений	<p>1. Осуществление ежедневного контроля за всеми видами оборудования, предотвращение аварий. 45 %</p> <p>2. Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения. 50 %</p> <p>3. Качественный и своевременный ремонт оборудования. 25%</p> <p>4. Стрижка газонов, кустарников. 50 %</p> <p>5. Оперативность и качество выполнения заявок. 30 %</p> <p>6. Работа без больничных листов 5 %</p> <p>7. Выполнение ремонтных работ разовое поручение; 15 %</p>	

	косметический ремонт; выполнение большого объема работ. 8.Проведение субботников: выполнение малого объема работы; выполнение большого объема работы. 9. Высокая исполнительская дисциплина.	20 % 35 % 10% 15% 15%
Уборщик служебных помещений	1. Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения 2. Интенсивность нагрузки в осенне-зимний период. 3. Работа без больничных листов 4.Выполнение ремонтных работ разовое поручение; косметический ремонт; выполнение большого объема работ. 5.Проведение субботников: выполнение малого объема работы; выполнение большого объема работы. 6. Высокая исполнительская дисциплина. 7. Образцовое содержание инвентаря. 8. Общественная удовлетворенность (отсутствие обоснованных жалоб). 9. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины.	50% 50% 5 % 15 % 20 % 35% 10% 15% 15% 15% 22% 12%
Дезинфектор	1. Качественное исполнение требований СанПиН. 2. Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения. 3. Работа без больничных листов 4.Выполнение ремонтных работ разовое поручение; косметический ремонт; выполнение большого объема работ. 5.Проведение субботников: выполнение малого объема работы; выполнение большого объема работы. 6. Образцовое содержание инвентаря 7. Общественная удовлетворенность (отсутствие обоснованных жалоб). 8. Отсутствие нарушений трудовой дисциплины. 9. Высокая исполнительская дисциплина.	35 % 50% 5 % 15% 20 % 35% 10% 15% 15% 20% 12% 15%

### **Критерии выплат стимулирующего характера за результаты работы**

Категории работников	Критерии за результаты работы	Проценты к должностному окладу
<b>Административный персонал</b> заместитель заведующего	1. Работа на сайтах: <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> ; <a href="http://zakupki">http://zakupki</a> ; площадка СБЕРБАНКА 2. Высокий уровень выполнения финансово-экономических функций.	10 % 50% 40 % 20 %
<b>Педагогический персонал</b>	<b>1. Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе</b>  1.1. Посещаемость составляет до 95- 100 %, ранний возраст 90 - 95 %, 1.2. Посещаемость составляет 90 -95%, ранний возраст 85-90% 1.3. Посещаемость составляет 85-90%, ранний возраст 80-85%	15 % 10% 5 %
	<b>2. Положительная динамика здоровья воспитанников. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (учитывается количество к росту числа заболеваний):</b> 2.1. Один случай заболевания в группе общеразвивающей направленности: два случая заболевания в яслях. 2.2. Два случая заболевания в группе общеразвивающей направленности: четыре случая заболевания в яслях. 2.3. Пропаганда здорового образа жизни среди детей, родителей через организацию совместных мероприятий.	20% 15% 10%
	<b>3. Обобщение и распространение положительного педагогического опыта</b> 3.1. На уровне учреждения (представление на педсовете, родит. собрании). 3.2. На муниципальном уровне (проведение мастер классов, МО, школа педагогического мастерства, семинары, презентации). 3.3. На краевом уровне (наличие удостоверительного документа). 3.4. На федеральном уровне (наличие удостоверяющего документа). 3.5. В СМИ, официальный сайт ДОУ, социальные мессенджеры, свои сайты	15% 20% 35% 40% 30%
	<b>4. Взаимодействие с семьями воспитанников</b>	

	<p>4.1. Положительная динамика доли воспитанников, пользующихся платными образовательными услугами. 15 %</p> <p>4.2. Своевременная оплата родителями за содержание ребенка в ДОУ, платные образовательные услуги: 15%</p> <p>4.3. Оплата квитанций по родительской плате до 15 числа текущего месяца. 15%</p> <p>4.4. Отсутствие задолженности по родительской плате. 10%</p> <p>4.5. Отсутствие задолженности по дополнительным образовательным услугам. 15%</p> <p>4.6. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, законных представителей. 20%</p> <p>4.7. Организация мероприятий с участием родителей. 25%</p> <p>4.8. Работа с семьями риска. 25%</p>	
	<p><b>5. Результаты участия педагогов в различных конкурсных общественно значимых мероприятиях. (конкурсы, выставки, акции, конференции)</b></p> <p>5.1 На уровне учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие 10%</li> <li>- победители 15%</li> </ul> <p>5.2 На муниципальном уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие 20%</li> <li>- победители 30%</li> </ul> <p>5.3 На краевом уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие 30%</li> <li>- победители. 50%</li> </ul> <p>5.4 На всероссийском уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие 35%</li> <li>- победители. 100%</li> </ul>	
	<p><b>6. Результаты участия в конкурсах профессионально мастерства</b></p> <p>6.1. Ежегодная педагогические конкурсы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие 30%</li> <li>- победители 100%</li> </ul> <p>6.2 Профессиональный конкурс «Педагог года»:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие 50%</li> <li>- победители. 100%</li> </ul>	
	<p><b>7. Достижения воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, фестивалях детского творчества</b></p> <p>7.1. На уровне учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие, 10%</li> <li>- победители. 15%</li> </ul>	

	7.2. На муниципальном уровне: - участие, - победители. 7.3 На краевом уровне: - участие, - победители.	15% 20% 20% 30%
	<b>8. Положительные отзывы родителей, социума о работе педагога</b> 8.1. Благодарственные письма 8.2. Информация в СМИ, социальных мессенджерах.	30% 30%
<b>Учебно-вспомогательный персонал</b> Младший воспитатель	1. Участие в общесадовских мероприятиях (праздниках, концертах, спектаклях). 2. Отсутствие замечаний со стороны администрации по соблюдению СанПиН. 3. Соблюдение правил и норм охраны труда. 4. Отсутствие отрицательной динамики состояния здоровья воспитанников. 5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей). 6. Качественная организация детского питания. 7. Участие в подготовке к занятиям. 8. Сохранность оборудования, приборов, материалов, посуды, спецодежды, инвентаря. 9. Образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений детского сада. 10. Экономное расходование коммунальных ресурсов.	50 % 50 % 10 % 25 % 20% 20% 10% 20% 27% 20%
Секретарь учебной части	1. Сдача внеплановых отчетов. 2. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов. 3. Соблюдение правил и норм охраны труда. 4. Экономное расходование коммунальных ресурсов. 5. Работа с СМИ, с сайтом Учреждения 6. Своевременное оформление и учет листов временной нетрудоспособности. 7. Ведение сайта ДООУ.	27 % 35 % 10% 20% 30% 10% 50%
<b>Обслуживающий персонал</b> Старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинская сестра физиотерапии	1. Отсутствие замечаний ТО и ТУ «Роспотребнадзора по Приморскому краю в г. Уссурийске». 2. Снижение уровня заболеваемости у воспитанников в МБДОУ. 3. Выполнение дето дней. 4. Качественная организация детского питания.	50 % 20% 15% 50 %



	<p>5. Осуществление качественного контроля за работой учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения.</p> <p>6. Выполнение натуральных норм питания.</p> <p>7. Соблюдение правил и норм охраны труда.</p> <p>8. Высокое качество ведения документации на пищеблоке.</p> <p>9. Экономное расходование коммунальных ресурсов</p>	<p>30 %</p> <p>30 %</p> <p>10 %</p> <p>20 %</p> <p>20%</p>
Заведующий хозяйством	<p>1. Отсутствие замечаний и предписаний контролирующих и надзорных органов.</p> <p>2. Активная работа по договорам с поставщиками материалов и услуг.</p> <p>3. Обеспечение безаварийного функционирования учреждения.</p> <p>4. Своевременная подготовка Учреждения к новому учебному году, к зимнему периоду.</p> <p>5. Соблюдение правил и норм охраны труда.</p> <p>6. Экономное расходование коммунальных ресурсов.</p>	<p>50 %</p> <p>50 %</p> <p>35 %</p> <p>50 %</p> <p>10 %</p> <p>20 %</p>
Шеф – повар, повар	<p>1. Эффективное использование и сохранение технологического оборудования.</p> <p>2. Соблюдение технологий приготовления пищи.</p> <p>3. Соблюдение правил и норм охраны труда.</p> <p>4. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов.</p> <p>5. Высокое качество ведения документации на пищеблоке.</p> <p>6. Экономное расходование коммунальных ресурсов.</p>	<p>25 %</p> <p>30 %</p> <p>10 %</p> <p>50%</p> <p>20 %</p> <p>20%</p>
Подсобный рабочий	<p>1. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов.</p> <p>2. Сохранение технологического оборудования пищеблока.</p> <p>3. Соблюдение правил и норм охраны труда.</p> <p>4. Экономное расходование коммунальных ресурсов.</p> <p>5. Бережное отношение и сохранение материально- технической базы.</p>	<p>50 %</p> <p>25 %</p> <p>10 %</p> <p>20 %</p> <p>50 %</p>
Кастелянша, кладовщик	<p>1. Соблюдение правил и норм охраны труда.</p> <p>2. Экономное расходование коммунальных ресурсов.</p> <p>3. Отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов.</p> <p>4. Бережное отношение и сохранение материально- технической базы.</p>	<p>10 %</p> <p>20 %</p> <p>50 %</p> <p>50 %</p>

	5. Подготовка и качественное проведение инвентаризации. 6. Своевременное списание и оприходование оборудования и инвентаря.	50 % 25%
Машинист по стирке белья	1. Соблюдение правил и норм охраны труда. 2. Экономное расходование коммунальных ресурсов. 3. Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому содержанию рабочего помещения и технологического оборудования. 4. Бережное отношение и сохранение материально- технической базы	10 % 20 % 50 % 50 %
Дворник Сторож	1.Осуществление ухода за деревьями, кустарниками, цветами на территории детского сада. 2. Соблюдение правил и норм охраны труда. 3. Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому содержанию территории детского сада. 4. Экономное расходование коммунальных ресурсов. 5.Бережное отношение и сохранение материально- технической базы.	50 % 10% 50 % 20 % 50 %
Мастер по хозяйству, рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений	1. Изготовление оборудования для педагогического процесса и игровой деятельности. 2. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов. 3. Соблюдение правил и норм охраны труда. 4. Экономное расходование коммунальных ресурсов. 5. Бережное отношение и сохранение материально- технической базы.	50 % 50 % 10% 20 % 50 %
Уборщик служебных помещений	1. Отсутствие замечаний со стороны администрации по соблюдению СанПиН. 2. Экономное расходование коммунальных ресурсов. 3. Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому содержанию помещений детского сада. 4. Бережное отношение и сохранение материально- технической базы. 5. Соблюдение правил и норм охраны труда.	50% 20% 50% 50 % 10 %
Дезинфектор	1.Отсутствие замечаний со стороны администрации по соблюдению СанПиН. 2.Экономное расходование коммунальных ресурсов. 3.Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническому содержанию.	50 % 20 % 50 %

	4.Бережное отношение и сохранение материально- технической базы.	50 %
	5.Соблюдение правил и норм охраны труда.	10 %

При отсутствии или недостатке объема бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, руководитель Учреждения вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты за качество выполняемых работ и за высокие результаты работы, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются ежемесячно.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников Учреждения.