

Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение
детский сад общеразвивающего вида № 84 муниципального образования городской округ город-
курорт Сочи Краснодарского края.

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.**

Заключенного на 2022 -2025 г.г.

Принятого на собрании трудового коллектива МДОБУ детский сад № 84 города Сочи
Протокол № 4 от 16.12.2022 г

Уведомительная регистрация № 35-Л от 16.12.2022 г. проведена в ГКУ КК
«Центр занятости населения города Сочи»

1. Внести изменения и дополнения в коллективный договор на 2022-2025 г.г. и его приложения.

Приложение № 2 (Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 84 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края) коллективного договора заключенного на 2022-2025 г. изложить в новой редакции.

На основании нового Постановления от 27.03.2024 г. № 688 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22 января 2021 года № 50 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края»

2. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 84 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора заключенного на 2022-2025 г.г.

От работодателя
Заведующий МДОБУ № 84 г. Сочи

Л.А.Сорочинская

От работников
Председатель ПК

С.А.Ясиновская

02.04.2024 г.

02.04.2024 г.



государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения города Сочи»	
<u>город-курорт Сочи</u> наименование муниципального образования	
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения	Дата <u>02.04.2024 № 35-Л</u>
<u>Нач.отд. С.А.Ясиновская</u> наименование должности Подпись Ф.И.О	



Согласовано
Председатель ПК

С.А Ясиновская

02.04.2024 г.



Утверждаю
Заведующий МДОБУ
детский сад № 84 города Сочи
Л.А Сорочинская

02.04.2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 84 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 84 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее - Положение) разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – Постановление № 225);

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее – Постановление № 37);

- Постановлением Главы города Сочи от 27.03.2024 г. № 688 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края от 22 января 2021 года № 50 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края» (ред. от 26.04.2011 №1480);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических

работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ № 1601);

приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536);

Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (далее – Закон № 2770-КЗ);

постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 года № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Общие требования);

отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края;

иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.2. Положение распространяется на оплату труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования городского округа город-курорт Сочи Краснодарского края.

1.3. Положение включает:

общие положения;

порядок и условия оплаты труда;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников МДОБУ № 84 устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МДОБУ № 84 в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и муниципальными правовыми актами муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с профсоюзной организацией МДОБУ № 84.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Определение размеров заработной платы работника МДОБУ № 84 осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников МДОБУ № 84, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.8. Заработная плата каждого работника МДОБУ № 84 зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. На основе настоящего Положения МДОБУ № 84 разрабатывают с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации положение об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству в сфере труда.

1.10. Фонд оплаты труда бюджетных муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, находящихся в ведении управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке, и средств от оказания МДОБУ № 84 услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности.

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается МДОБУ № 84 самостоятельно с учетом подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

Оплата труда работников МДОБУ № 84 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой на соответствующий финансовый год.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда МДОБУ № 84

1.11. Формирование фонда оплаты труда осуществляется МДОБУ № 84 в пределах выделенных средств и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МДОБУ № 84 по видам экономической деятельности «Образование» не может превышать 40%.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников МДОБУ № 84, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.3. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), устанавливаемые локальными нормативными актами учреждений, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного подпунктом 2.4.1 пункта 2.4 раздела 2 «Порядок и условия оплаты труда» настоящего Положения.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МДОБУ № 84 применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

2.4.1. По общепрофессиональным должностям служащих, работников учебно-вспомогательного персонала, и руководителей структурных подразделений на основе ПКГ:

п/п	Квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
	2	3	4

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:			
1.	1 квалификационный уровень	делопроизводитель;	8365
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:			
2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	8703
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:			
6.	1 квалификационный уровень	бухгалтер; специалист по охране труда;	8875
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:			
7.		помощник воспитателя;	8616
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:			
8.	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	9991
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала, относящиеся к управлению по образованию и науке»:			
9.	2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	9797

2.4.3. По педагогическим работникам на основе ПКГ:

№ п/п	Квалификационный уровень	Перечень должностей, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1	2	3	4
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:			
1.	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	12522

2.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования;	13524
3.	3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог;	13649
4.	4 квалификационный уровень	старший воспитатель; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед;	13775

2.4.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МДОБУ № 84 по должностям, не вошедших в профессиональные квалификационные группы:

специалист в сфере закупок – 8875 рублей;
контрактный управляющий – 13464 рубля;
заведующий, – 14003 рубля.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МДОБУ № 84 устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МДОБУ № 84, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.7. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МДОБУ № 84 подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.8. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом № 1601.

2.9. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении Педагогическим работникам МОО в педагогический стаж засчитывается без всяких условий и ограничений

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы.

3. Педагогическим работникам МДОБУ № 84 в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Работникам МДОБУ № 84 (в том числе руководителю учреждения) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

3.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых и (или) муниципальных экспериментальных площадок;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Максимальный размер данной надбавки не ограничен. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта МДОБУ № 84.

3.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

3.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам МДОБУ № 84 в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования, Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

1) работникам МДОБУ № 84 в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15%;

при выслуге лет от 20 лет – 20%.

3.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:

1) рекомендуемые размеры повышающего коэффициента педагогическим работникам

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории;

0,10 – при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

3.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, разряд, наличие знака:

1) рекомендуемые размеры повышающего коэффициента работникам МОО за ученую степень, почетное звание

0,30 – за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 – за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

3.1.6. Премияльные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

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

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью МДОБУ № 84;

выполнение порученной работы, с связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности МДОБУ № 84;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

3.1.6.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника МДОБУ № 84, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с МДОБУ № 84 в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

3.1.6.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

3.1.6.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам МДОБУ № 84 вне зависимости от занимаемой должности:

работникам дошкольных образовательных организаций – ко Дню воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября);

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

3.2. Премии, предусмотренные подпунктом 3.1.6, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премиальные выплаты осуществляются по решению руководителя МДОБУ № 84 в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

3.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.1.1, 3.1.2, 3.1.6, пункта 3.1 раздела 3 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 3.1.4 – 3.1.6 пункта 3.1 раздела 3 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 3.1.3 – 3.1.5 пункта 3.1 раздела 3 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения осуществляются в первоочередном порядке.

3.6. За счет средств бюджета Краснодарского края производится выплата в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работников, определенным в подпункте 1.2 пункта 1, подпункте 2.2 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

Общие требования и условия осуществления выплат установлены приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 27 апреля 2022 года № 1005 «Об утверждении Общих требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2 - 2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

В целях единого подхода к стимулированию отдельных категорий работников МДОБУ № 84 за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края устанавливается стимулирующая выплата в размере 3000 рублей в месяц следующим категориям работников:

инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования. завхоз

Выплата производится при осуществлении работником трудовой деятельности на основании трудового договора. Осуществляется исходя из выполнения работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку. Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата устанавливается как за одну ставку. Занятие должности на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты. Выплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

3.7. Доплата педагогическим работникам муниципальных дошкольных образовательных и общеобразовательных учреждений, реализующих образовательные программы дошкольного образования, устанавливается в размере 3000 рублей в месяц по должности или профессии, указанной в подпункте 1.3 пункта 1, подпункте 2.3 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

Общие требования и условия осуществления выплат установлены приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 27 апреля 2022 года № 1005 «Об утверждении Общих требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2 - 2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

Доплата производится при осуществлении работником трудовой деятельности на основании трудового договора. Осуществляется исходя из выполнения работником объема работы не менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку. Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы часов педагогической работы на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы. При занятии

штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию доплата устанавливается как за одну ставку. Привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления доплаты. Доплата осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

3.8. За счет средств бюджета Краснодарского края производится доплата педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные образовательные организации по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией в соответствии с Законом Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

Общие требования и условия осуществления выплат установлены приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 27 апреля 2022 года № 1005 «Об утверждении Общих требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2 - 2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

В целях единого подхода к стимулированию педагогических работников МДОБУ № 84 за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края педагогическим работникам из числа выпускников организаций профессионального или высшего образования устанавливается доплата молодым педагогам.

Осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (включительно) (далее - молодой педагог) трудовой деятельности в муниципальной образовательной организации, расположенной на территории Краснодарского края, на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

Днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о

квалификации в соответствии с частями 4, 7, 8, 10 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дату трудоустройства молодого педагога.

Исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документом, его заменяющим).

Доплата устанавливается молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого педагога, в случае если он принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев).

Доплата молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера доплаты.

Доплата молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц.

При заключении срочного трудового договора между муниципальной образовательной организацией, расположенной на территории Краснодарского края, и молодым педагогом доплата не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

В случае призыва молодого педагога на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет доплата молодому педагогу не осуществляется. Доплата молодому педагогу возобновляется по истечении обстоятельств, указанных в настоящем абзаце, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого педагога на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

Доплата сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную образовательную организацию, расположенную на территории Краснодарского края. Муниципальная образовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена доплата молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой доплаты в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная образовательная организация, расположенная на территории Краснодарского края, с которой молодой педагог заключает

трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении доплаты в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев).

3.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику МДОБУ № 84 с учетом разработанных в МДОБУ № 84 критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются МДОБУ № 84 по согласованию с выборным представительным органом работников МДОБУ № 84.

3.10. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается МДОБУ № 84 в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.11. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.12. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя МДОБУ № 84 в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МДОБУ № 84, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений, главных специалистов и иных работников МДОБУ № 84, подчиненных заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя МДОБУ № 84;

остальных работников МДОБУ № 84, занятых в структурных подразделениях, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений.

3.13. Отдельным категориям работников МДОБУ № 84 на основании постановления администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников МДОБУ № 84, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам МДОБУ № 84 могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за специфику работы;

за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

4.2. Выплаты работникам МДОБУ № 84, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам МДОБУ № 84, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников МДОБУ № 84, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам МДОБУ № 84, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры и условия доплат работникам МДОБУ № 84 за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

4.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

4.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

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

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

превышение списочной наполняемости групп воспитанников может быть установлено по состоянию на 1 число месяца (квартал, полугодие, год) соответствующего года – 26 и более человек;

замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах (группах, подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

осуществление образовательной деятельности в классах (группах), в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Выплаты за специфику работы работникам в отдельных МОО устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы в муниципальных образовательных организациях и муниципальных учреждениях образования	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
-------	---	---

	(далее – МОО)	
1	2	3
1	За работу с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах	2000,0 рублей

4.6. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью МДОБУ № 84 по реализации образовательных программ:

за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»);

за осуществление иных дополнительных видов работ, рекомендованные перечень и размеры которых могут утверждаться муниципальным правовым актом администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительными видами работ, выполняемыми педагогическими работниками МОО с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

правилами внутреннего трудового распорядка – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

локальными нормативными актами МДОБУ № 84 – периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время

перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

4.7. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

4.12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников МДОБУ № 84.

4.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников МДОБУ № 84 пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, учреждения

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

5.2. Установление должностных окладов руководителя, учреждения.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается распоряжением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края на основании служебной записки Управления, и не должен быть ниже минимального размера должностного оклада, установленного настоящим Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя МДОБУ № 84 устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей. Минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений приведены в приложении

5.2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. С учетом условий труда руководителям МДОБУ № 84 могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения. Порядок установления стимулирующей надбавки, премирования и оказания материальной помощи, определен в приложении 10 к настоящему Положению.

5.4. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников МДОБУ № 84 устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого

учреждения (без руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения).

По решению учредителя руководителю МДОБУ № 84, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,0 – для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

5.5. По решению Управления руководителям МДОБУ № 84 могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых определяются по результатам оценки эффективности деятельности руководителя учреждения с учетом утвержденных критериев оценки деятельности руководителя учреждения.

Критерии оценки деятельности руководителя МДОБУ № 84 определяются по типу образовательного учреждения и устанавливаются в приложении 11 к настоящему Положению.

5.6. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же МДОБУ № 84.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Управлением, заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения 2 к Приказу № 1601.

5.7. Руководителям учреждений по решению Управления могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности МДОБУ № 84 в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы МДОБУ № 84.

5.8. В случае если в соответствии с положениями статей 60², 151 ТК РФ с письменного согласия работника МДОБУ № 84 на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника МДОБУ № 84 не распространяются положения настоящего раздела.

В распоряжении о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником МДОБУ № 84 с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного

минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного подпунктом 5.2 настоящего раздела, для соответствующего МДОБУ № 84.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам МДОБУ № 84 (в том числе руководителю учреждения,) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

руководителя учреждения – правовым актом администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи администрации муниципального образования городской округ город курорт Сочи Краснодарского края;

работников МДОБУ № 84 (за исключением руководителя учреждения) – локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

руководителя учреждения – на основании заявления руководителя учреждения об оказании материальной помощи согласованного с начальником управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края в адрес представителя работодателя, уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения;

работников МОО (за исключением руководителя учреждения) – руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

6.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников МДОБУ № 84, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда МДОБУ № 84 выплачивается компенсационная доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника МДОБУ № 84, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник МДОБУ № 84 не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником МДОБУ № 84 в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику МДОБУ № 84 по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. В пределах объема средств на оплату труда работников МДОБУ № 84 руководителем учреждения формируется штатное расписание.

Штатное расписание, внесение изменений в штатное расписание утверждаются приказом руководителя МДОБУ № 84.

Штатное расписание согласовывается с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении МДОБУ № 84.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям МДОБУ № 84, сформированным в соответствии с его Уставом.

В штатном расписании указываются должности работников МДОБУ № 84, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам МДОБУ № 84, трудоустроенным на штатные должности.

Структура и штатная численность в форме отдельного документа для МДОБУ № 84 не предусмотрена.

6.4. Численный состав работников МДОБУ № 84 должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПОРЯДОК
распределения штатной численности работников
по группам персонала

1. Административно-управленческий персонал

В административно-управленческий персонал включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

руководитель (директор, заведующий) образовательного учреждения;

2. Педагогический персонал

В педагогический персонал включаются работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с учащимися:

воспитатель (в том числе старший);

инструктор по физической культуре;

музыкальный руководитель;

педагог-психолог;

педагог дополнительного образования (включая старшего);

тьютор;

учитель-дефектолог;

учитель-логопед;

3. Учебно-вспомогательный персонал

В учебно-вспомогательный персонал включаются следующие должности:

бухгалтер;

делопроизводитель;

заведующий хозяйством;

контрактный управляющий;

медицинская сестра диетическая;

младший воспитатель;

помощник воспитателя;

специалист в сфере закупок;

специалист по охране труда;

4. Обслуживающий персонал

В обслуживающий персонал включаются все должности рабочих:

грузчик;

дворник;

кастелянша;

кладовщик;

кухонный рабочий;

машинист по стирке и ремонту спецодежды;

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;

уборщик служебных помещений;

электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

Приложение 2
к положению о системе оплаты труда работников
МДОБУ детский сад № 84 города Сочи

ПОРЯДОК

исчисления заработной платы педагогическим работникам

1. Настоящий Порядок определяет механизм исчисления заработной платы педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования (далее – Порядок, образовательная организация).

1.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

педагогов для которых данная образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

1.2. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

1.3. Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется производить один раз в год (на 1 сентября), но отдельно по полугодиям (за иной период), если учебными планами на каждое полугодие (на иной период) предусматривается разное количество часов в неделю на предмет (курс, модуль).

1.4. Исчисление заработной платы педагогических работников за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, а также педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность в очно-заочной или заочной форме, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация педагогических работников, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку педагогических работников, производится следующим образом: в учебную нагрузку педагога включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов

часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов.

Установленная таким образом месячная заработная плата педагогу выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы педагогической работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от педагога причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

1.5. В учебную нагрузку педагогических работников за работу обучающимися, получающими образование в заочной форме, включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18.

1.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников МОО, осуществляющих образовательную деятельность в течение учебного года, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановке) учебных занятий (образовательного процесса, оказания услуг по присмотру и уходу за детьми) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Приложение 3
к положению о системе оплаты труда работников
МДОБУ детский сад № 84 города Сочи

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ
почасовой оплаты педагогических работников учреждений

1. Почасовая оплата труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования Краснодарского края (далее – МОО) применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников МОО, которое продолжалось не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в МОО;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом МОО (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с подпунктом 1.1 пункта 1 приложения 2 к настоящему Положению.

При замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников МОО, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника МОО.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления суммы заработной платы за месяц педагогического работника МОО на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника МОО для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: за специфику работы, за работу в сельской местности;

выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за наличие квалификационной категории, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, спортивного звания (разряда), знака;

выплаты стимулирующего характера, установленной пунктом 3.6 раздела 3 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» настоящего Положения по занимаемой должности педагогического работника МОО.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется для педагогических работников МОО, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за

все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в МОО, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются МОО самостоятельно.

Приложение 4
к положению о системе оплаты труда работников
МДОБУ детский сад № 84 города Сочи

ПЕРЕЧЕНЬ

учреждений, организаций и должностей, время работы в которых
засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другие, а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых; центры спортивной подготовки	учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования инструкторы по физкультуре, тьютор,

Приложение 5
к положению о системе оплаты труда работников
МДОБУ детский сад № 84 города Сочи

ПОРЯДОК

зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации

1. Настоящий Порядок устанавливает случаи зачета педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций и муниципальных учреждений образования (далее – МОО) в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, с целью преемственности зачета педагогического стажа в стаж работы в сфере образования.

2. Педагогическим работникам МОО в педагогический стаж засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы.

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам МОО в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

3.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 2 настоящего Порядка.

3.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

3.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 4 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в

Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

инструкторам по физкультуре,
педагогам дополнительного образования;
педагогам-психологам;

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы (групп раннего возраста) дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп (групп раннего возраста) – время работы на медицинских должностях.

6. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель МОО по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки».

8. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

Приложение 6
к положению о системе оплаты труда работников
МДОБУ детский сад № 84 города Сочи

ВЫПЛАТЫ

за специфику работы работникам муниципальных образовательных учреждениях
и муниципальных учреждениях образования муниципального образования
городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы в муниципальных образовательных организациях и муниципальных учреждениях образования (далее – МОО)	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	За работу с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в созданных для них образовательных организациях, классах, отделениях, группах	2000,0 рублей

Приложение 7
к положению о системе оплаты труда работников
МДОБУ детский сад № 84 города Сочи

ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ

выплат компенсационного характера за осуществление педагогическими работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Наименование выплаты за специфику работы в муниципальных образовательных организациях и муниципальных учреждениях образования (далее – МОО)	Размер выплаты, рублей, процент повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	За руководство методическим объединением (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию «педагог-методист»)	1 000,0 рублей
2	За работу с дополнительной документацией	1 000,0 рублей

Приложение 8
к положению о системе оплаты труда работников
МДОБУ детский сад № 84 города Сочи

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов руководителей, отнесение по группам
по оплате труда руководителя

№ п/п	Муниципальные образовательные организации и муниципальные учреждения образования (далее – МОО), группы по оплате труда руководителей	Минимальный размер должностного оклада по наименьшей группе
-------	--	---

	учреждений (численность по состоянию 1 сентября)	оплате труда руководителей учреждений (далее – минимальный оклад, рублей), кратность к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей учреждений
1	2	3
1.		
2. Руководители муниципальных дошкольных образовательных учреждений		
1.	МОО I группы по оплате труда руководителей (численность детей до 160 человек)	33 000,0
2.	МОО II группы по оплате труда руководителей (численность детей от 161 до 300 человек)	1,060
3.	МОО III группы по оплате труда руководителей (численность детей от 301 человек и более человек)	1,121

Применение кратности к минимальному окладу по группам оплаты труда руководителей учреждений образует новый оклад и подлежит округлению до сотен рублей в сторону увеличения.

Приложение 9
к положению о системе оплаты труда работников
МДОБУ детский сад № 84 города Сочи

ПОРЯДОК
произведения стимулирующих выплат руководителям
муниципальных образовательных учреждений
оказания им материальной помощи

Раздел I
Общие положения

1.1. Порядок произведения стимулирующих выплат руководителям муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края (далее - учреждения) и оказания им материальной помощи (далее - Порядок) регулирует основания и порядок их установления.

1.2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего Порядка, осуществляется в пределах выделенных ассигнований на оплату труда, а

также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Раздел II

Порядок установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

2.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителям учреждений в целях повышения качества их работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития управленческой деятельности.

2.2. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера устанавливается по результатам оценки эффективности деятельности руководителя учреждения с учетом утвержденных критериев оценки деятельности руководителя учреждения, определенных подпунктом настоящего Порядка.

2.3. Основанием для установления является соответствие деятельности руководителя критериям оценки деятельности руководителя учреждения, установленное экспертной комиссией, действующей в управлении по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

2.4. Оценка деятельности руководителя учреждения осуществляется в соответствии с критериями по итогам отчетного периода (месяц, квартал, год), предшествующего периоду, в случаях санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований - по итогам года, предшествующего периоду установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, посредством суммирования цифровых показателей, общая сумма которых составляет размер выплаты.

2.5. Критерии оценки деятельности руководителя учреждения определяются по типу образовательного учреждения.

2.5.1. Критерии оценки эффективности деятельности руководителей дошкольных образовательных учреждений (детские сады):

№ п/п	Целевые показатели	Критерии эффективности	Значение показателя	Оценка в баллах
1.	Качество выполнения муниципального задания. Наименование услуги - «Организация предоставления общедоступного бесплатного дошкольного образования»	Сохранение кадрового потенциала - стаж педагогических работников от 10 лет и более	за каждого педагога	1 балл (но не более 10 баллов) для детских садов, имеющих более четырех групп полного дня 5 баллов (но не более 10 баллов) для детских садов, имеющих не более четырех групп полного дня

		Количество молодых специалистов (педагогических работников) до 35 лет со стажем работы до 3 лет	за каждого педагога со стажем до 3 лет	1 балл
		Наполняемость ДОУ	сверх плановой наполняемости	3 балла
		Количество новых форм дошкольного образования, всего, в т.ч.: групп кратковременного пребывания, групп предшкольной подготовки, семейных групп, других новых форм	3 и более	3 балла
			2	2 балла
			1	1 балл
			0	0 баллов
		Наличие органа, обеспечивающего государственно-общественный характер управления образовательной организацией	2 и более	5 баллов
			1	3 балла
			0	0 баллов
2.	Качество выполнения муниципального задания. Наименование услуги - «Осуществление присмотра и ухода за детьми»	Уровень заболеваемости воспитанников	2% и выше	0 баллов
			до 1,9%	2 балла
			до 1,8%	3 балла
		Посещаемость	до 65%	1 балл
			до 70%	2 балла
			выше 70%	3 балла
		Доля получателей услуг, удовлетворенных в целом условиями оказания услуг в организации (на основании НОКО)	100	5 баллов
91 - 99	4 балла			
81 - 90	3 балла			
71 - 80	2 балла			
менее 70	0 баллов			
Наличие обоснованных жалоб на деятельность организации со стороны потребителей (учащихся, их родителей (законных представителей), органов надзора (в	отсутствие	3 балла		
	1 и более	0 баллов		

		случае применения дисциплинарного взыскания к руководителю))		
3.	Эффективность кадрового обеспечения образовательного процесса	Среднемесячная заработная плата педагогических работников за прошедший финансовый год	на уровне или выше среднего муниципального ниже среднего муниципального	3 балла 0 баллов
4.	Участие и результативность участия ДОО в конкурсах и грантах	Участие организации в конкурсах и грантах муниципального, регионального и федерального уровней	муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	3 балла 4 балла 5 баллов
		Наличие призового места организации или гранта мероприятий муниципального, регионального и федерального уровней	муниципальный уровень региональный уровень федеральный уровень	1 балл 3 балла 5 баллов
5.	Эффективность реализации программы развития ДОО	Наличие программы развития ДОО	наличие отсутствие	10 баллов 0 баллов
		Организация и проведение научно-практических мероприятий по распространению передового опыта на базе ОУ	за каждое мероприятие	1 балл (но не более 10 баллов)
		Наличие опубликованных методических материалов по распространению передового опыта (печатные или электронные сборники, брошюры, наглядные пособия)	за каждую публикацию	1 балл

		Количество педагогических работников, вовлеченных в проектную деятельность	за каждого вовлеченного педагогического работника	1 балл (но не более 5 баллов)
		Количество проектов, реализованных в ДОУ	за каждый реализованный проект	1 балл (но не более 5 баллов)
6.	Эффективность реализации дорожной карты «Изменения в отраслях социальной сферы муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, направленные на повышение эффективности образования и науки»	Обеспечение функционирования независимой системы оценки качества работы образовательной организации	наличие отсутствие	5 баллов 0 баллов
		Наличие в оперативном управлении более 1 здания	за каждое последующее здание	5 баллов
7.	Уровень профсоюзного членства	Развитие социального партнерства и укрепление организационно-массовой деятельности профсоюзной организации	наличие отсутствие	1 балл 0 баллов
8.	Показатели работы, направленной на обеспечение качественного образования	Рейтинг образовательной организации на основании оценки эффективности по итогам учебного года	коэффициент (k): 01 Минимальное количество бонусных баллов, необходимое для получения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, должно составить не	количество баллов рассчитывается по формуле: $B_o = k \times B_r$, где: B_o - оценка в баллах, k - коэффициент, B_r - количество баллов на основании рейтинга дошкольных образовательных организаций

			менее 5	
--	--	--	---------	--

Суммарная оценка эффективности деятельности руководителя муниципального дошкольного образовательного учреждения	Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы
1 балл	280 рублей

Размер надбавки до 150 процентов от должностного оклада.

Результаты оценки деятельности руководителя муниципального учреждения указываются в оценочном листе, в котором также содержатся сведения Ф.И.О., период, на который устанавливается надбавка, критерии и цифровой показатель.

2.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливается руководителю учреждения распоряжением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края на срок не более одного года. Производятся за фактически отработанное время, выплачивается за истекший месяц, в срок, предусмотренный для выплаты заработной платы, и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.7. Распоряжение об установлении выплаты стимулирующего характера издается на основании служебной записки начальника управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, составленной в отношении руководителей учреждений.

Служебная записка направляется в адрес представителя работодателя, уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения.

2.8. За выполнение работ, связанных с организацией в учреждении платных образовательных услуг, руководителю учреждения может быть установлена надбавка к должностному окладу в виде процентного соотношения или фиксированной суммы. Размеры и порядок направления средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, на оплату труда работников устанавливаются локальными актами учреждения.

2.9. Основанием для установления надбавки, указанной в п. 2.8 настоящего Положения, является служебная записка начальника управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

Раздел III ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

3.1. Премирование руководителей производится премии:

- по итогам работы (квартал, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику.

3.2. Распоряжение о выплате премий издается на основании служебной записки начальника управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, составленной в отношении руководителя учреждения.

3.3. Служебная записка направляется в адрес представителя работодателя, уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения.

3.4. Премия по итогам работы (квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств на основании критериев оценки эффективности деятельности учреждения, установленных в пункте 3.5 к настоящему постановлению.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Выплата премии по результатам работы за квартал, год производится за фактически отработанное время.

3.5. Критерии оценки деятельности за квартал, год:

3.5.1. муниципальных образовательных учреждений:

№ п/п	Наименование целевого показателя	Критерии	Оценка в баллах
1	Результативность участия образовательной организации в профессиональных конкурсах	Всероссийский уровень Победитель	50
		Призер Лауреат	40 30
		Региональный уровень Победитель	30
		Призер Лауреат	20 10
		Не было участия	0
3	Своевременность выставления оценок, тем уроков и домашних заданий в электронном журнале АИС СГО	Фактическое значение за отчетный период равно 100 процентам	25
		Фактическое значение за отчетный период равно ниже 100 процентов	0
4	Полнота, актуальность и достоверность данных о сотрудниках и обучающихся (воспитанниках) в АИС СГО	Фактическое значение за отчетный период равно 100 процентам	25
		Фактическое значение за отчетный период равно ниже 100 процентов	0
5	Использование педагогическими работниками ИКОП «Сферум» (мессенджер)	Фактическое значение за отчетный период равно 70 процентам	25
		Фактическое значение за отчетный	0

		период равно ниже 70 процентов	
7	Открытие нового здания учреждения (блока)	Открытие с прохождением процедуры лицензирования	100
		Открытие без прохождения процедуры лицензирования	50
		Не открыт	0
8	Своевременное исполнение обращений в ПГС	Фактическое значение за отчетный период равно 100 процентам	25
		Фактическое значение за отчетный период равно ниже 100 процентов	0
9	Наполнение АИС навигатор (разделы программы, заявки, мероприятия)	Фактическое значение за отчетный период равно 100 процентам	25
		Фактическое значение за отчетный период равно ниже 100 процентов	0
10	За активное участие в развитии социального партнерства в учреждении (отсутствие жалоб, обращений, участие в конкурсах)	Фактическое значение за отчетный период равно 100 процентам	25
		Фактическое значение за отчетный период равно ниже 100 процентов	0
11	Исполнение контрольных точек национальных, региональных и муниципальных проектов, а также реализации мероприятий программ	Выполнено в установленный срок	10
		Выполнено с нарушением срока	-10
12	Осуществление оплаты за коммунальные услуги муниципальными бюджетными учреждениями не менее 10 %, муниципальными автономными учреждениями муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края не менее 15 %, за счет средств от иной приносящей доход деятельности.	Фактическое значение за отчетный период более 10/15 процентов	10
		Фактическое значение за отчетный период равно 10/15 процентам	0
		Фактическое значение за отчетный период менее 10/15 процентов	-10
13	Наличие закупок, осуществленных конкурентными способами определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей)	Фактическое значение за отчетный период 1	0
		Фактическое значение за отчетный период более 1	10
		Фактическое значение за отчетный период менее 1	-10
14	Доля закупок, осуществляемых в соответствии с пунктами 4,5 части 1 статьи 93 Федерального закона от 5 апреля 2013 года №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ и услуг для обеспечения государственных и муниципальных	Фактическое значение за отчетный период более 65%	25
		Фактическое значение за отчетный период 65%	0
		Фактическое значение за отчетный период	-25

	нужд» посредством размещения в региональной информационной системе Краснодарского края, используемой в сфере закупок для обеспечения государственных и муниципальных нужд	период менее 65%	
15	Доля закупок у субъектов малого предпринимательства, социально-ориентированных некоммерческих организаций в совокупном годовом объеме закупок при осуществлении закупки в соответствии с Федеральным законом от 5 апреля 2013 года №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ и услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	Фактическое значение за отчетный период более 25%	25
		Фактическое значение за отчетный период 25%	0
		Фактическое значение за отчетный период менее 25%	-25
16	Доля закупок осуществляемых в соответствии с Федеральным законом от 18 июля 2011 года № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» у единственного поставщика (подрядчика, исполнителя), с использованием электронного ресурса муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, расположенный в информационно-телекоммуникационной сети Интернет по адресу https://sochi.rts-tender.ru .	Фактическое значение за отчетный период 40%	0
		Фактическое значение за отчетный период более 40%	25
		Фактическое значение за отчетный период менее 40%	-25
17	Доля закупок у субъектов малого и среднего предпринимательства от годового стоимостного объема договоров в соответствии с Федеральным законом от 18 июля 2011 года № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц».	Фактическое значение за отчетный период 25%	0
		Фактическое значение за отчетный период более 25%	25
		Фактическое значение за отчетный период менее 25%	-25
ИТОГО			370

Размер премии за квартал, год определяется при достижении следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка деятельности муниципального (казенного, бюджетного, автономного) учреждения	Размер премии
180 - 370 баллов	от 150% до 200%
150 - 179 баллов	от 100% до 150%
120 - 149 баллов	от 50% до 100%
100 - 119 баллов	до 50%

Результатом оценки деятельности муниципального учреждения, являющимся основанием для выплаты премии по итогам работы за квартал, год, является итоговое количество баллов, которое рассчитывается путем суммирования полученных оценок в баллах, определенных по критериям выполнения целевых показателей.

3.6. Премия по итогам работы квартал, год не устанавливается в случае если суммарная оценка деятельности муниципального учреждения менее 50 баллов.

3.7. Размер премии снижается в следующих случаях:

объявлено дисциплинарное взыскание в виде замечания - размер премии снижается на 50%;

объявлено дисциплинарное взыскание в виде выговора - размер премии снижается на 70%;

дисциплинарное взыскание объявлено повторно в течение календарного года со дня применения последнего дисциплинарного взыскания - премии не выплачивается.

Раздел IV

ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

4.1. Руководителю может быть оказана материальная помощь - вид финансовой поддержки, предоставляемой по его заявлению, - в следующих случаях:

- смерти близкого родственника (жена, муж, дети, родители, родные братья и сестры) (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

- рождения ребенка (при представлении свидетельства о рождении ребенка);

- вступления в брак (при представлении свидетельства о заключении брака);

- утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

- особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при представлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);

- в случае острой необходимости по другим уважительным причинам.

4.2. Материальная помощь выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения, максимальным размером не ограничивается.

4.3. Заявление об оказании материальной помощи согласовывается с начальником управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края и направляется в адрес представителя работодателя, уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения.

**Показатели эффективности деятельности педагогических работников
МДОБУ детский сад №84 города Сочи**

Критерии	Показатель эффективности деятельности	Уровень	Расчет показателя	Размер выплаты%
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентом отношении			До 400
Участие в методической и научно-исследовательской работе	-Участие в конкурсах и грантах муниципального и федерального уровней.	Всероссийский уровень -20 баллов Региональный уровень-15 баллов Муниципальный уровень 10 баллов Уровень ДОУ-5 баллов Максимальное количество баллов -20 баллов	К1	100 75 50 25
	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в реализации инновационной программ и проектов в образовательной организации. - Наличие выступлений на научно-практических конференциях, семинарах, по распространению передового опыта. - Участие в работе методических объединений, проведение мастер классов семинаров, открытых занятий, стажировок, наставничества, конференциях и совещаниях, проведение мероприятий публичного характера на уровне ДОУ, района , города. - Разработка методических и дидактических материалов(перспективных планов, дидактических игр, пособий, программ по отдельным направлениям образовательной деятельности) - Наличие опубликованных методических материалов по распространению передового опыта (печатные или электронные сборники, брошюры, наглядные пособия в СМИ или в сети Интернет). - Размещение методических разработок в электронном портфолио педагога. - Самообразовательная работа и успешная ее презентация в рамках ДОУ. 	В зависимости от сложности объема, результативности и уровня работы от 5 баллов до 20 баллов Максимальное количество баллов -20 баллов	К2	100

	<ul style="list-style-type: none"> - Участие в экспериментальной работе, - работа в творческих и проблемных группах, - программы развития ДОУ, образовательной программы. <p>Разработка и внедрение авторских программ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - по физическому развитию(физкультурно-спортивная и оздоровительная работа); - по художественно-эстетическому развитию, - по познавательному развитию, - по речевому развитию, -по социально-коммуникативному развитию. 	<p>Приказы ДОУ – 3 балла УОН – 5 баллов</p> <p>Максимальное количество баллов -5 баллов</p>	К3	15 25
	<ul style="list-style-type: none"> - Проведение открытых мероприятий социально-культурной направленности высокого качества. - Участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства (в т.ч. в сети Интернет), обеспечивающих повышение квалификации. 	<p>Всероссийский уровень-20 баллов Региональный уровень-15 баллов Муниципальный уровень-10 баллов Уровень ДОУ- 5 баллов</p> <p>Максимальное количество баллов -20 баллов</p>	К4	100 75 50 25
Использование современных педагогических технологий в педагогическом процессе	<p>Внедрение инновационных технологий в педагогический процесс, использование информационно-коммуникативных технологий:</p> <ul style="list-style-type: none"> -занятия с использованием интерактивных и мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео и аудиоаппаратуры, -новые формы проведения развлечений, утренников, -интегрированные занятия, - наличие информации о работе в СМИ или сайте в сети Интернет. <p>Наличие методических разработок, конспектов, отзывов.</p> <p>Проведение профилактической работы по безопасности дорожного движения.</p>	<p>На основании результатов контроля до 5 баллов</p> <p>Максимальное количество баллов -5 баллов</p>	К5	25
	<ul style="list-style-type: none"> - систематическое применение здоровье-сберегающих технологий в организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, - систематическое применение здоровье-сберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе, - снижение уровня заболеваемости воспитанников -отсутствие случаев детского травматизма, - индекс здоровья детей дошкольного возраста. 	<p>На основании результатов контроля</p> <p>Мониторинг заболеваемости Динамика индекса здоровья воспитанников Максимальное количество баллов -10 баллов</p>	К6	50
	<ul style="list-style-type: none"> -разработка и реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные образовательные проекты воспитанников, социальные проекты) -участие в подготовке победителей и результаты участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, выставках детского творчества 	<p>Наличие программ по каждому виду проектов</p> <p>Грамота 10 баллов Диплом 5 баллов Благодарность 3 баллов</p>	К7	50 25 15

	- овладения воспитанниками целевых ориентиров на этапе завершения ДО -организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников - результативность коррекционной работы с воспитанниками	На основании результатов контроля до 5 баллов Максимальное количество баллов -5 баллов	K8	25
Взаимодействие с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб, конфликтов, письменных обращений со стороны родителей на деятельность педагога.	Без замечаний- 5 баллов Максимальное количество баллов -5 баллов	K9	25
	Положительная динамика посещаемости воспитанниками образовательной организации.	Мониторинг посещаемости 90% - 5 баллов 80% - 3 балла 75% - 1 балл Максимальное количество баллов -5баллов	K10	25 15 5
	Результативность социологических исследований среди родителей по вопросам удовлетворенности качеством образовательных услуг, Позитивная публичная оценка деятельности педагога в т.ч. в СМИ.	Положительные отзывы родителей более 70% - 5 баллов Максимальное количество баллов -5 баллов	K11	25
	Проведение мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями воспитанников (создание совместных детско-родительских проектов под руководством педагога). Организация работы с родителями и отсутствие задолженности по оплате за содержание ребенка.	Более 5 человек – 5 баллов Максимальное количество баллов -5баллов	K12	25
Создание элементов образовательной инфраструктуры	Наличие опубликованных методических материалов. Размещение разработок в электронном портфолио. Разработка и реализация дополнительных проектов. Участие в подготовке победителей. Положительная динамика посещаемости. Позитивная публичная оценка деятельности педагога. Оформление тематических выставок.- оформление групп и территории для прогулок (включая тентовые навесы), - оформление кабинетов (изостудии, музыкального зала, спортивного зала, театральной студии), - создание фондов учебных материалов и информационных стендов, - создание мини-музея группы или ДОУ, -оформление тематических выставок.	Соответствие предметно-пространственной развивающей среды требованиям ФГОС Максимальное количество баллов -5 баллов	K13	25
Работа с документацией	- отсутствие замечаний по реализации ООП и ведению документации по образовательным областям. - сложность и напряженность работы связанной с оформлением документации не входящий в круг должностных обязанностей	Оформление документации без замечаний Максимальное количество баллов -5 баллов	K14	25

<p>Методическая работа</p>	<p>Распространение своего педагогического опыта работы в рамках:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выступлений на семинарах, - круглых столах, - участие в выставках педагогического мастерства. - активный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности. <p>Проведение внеплановых мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - социально-культурной направленности - художественно-эстетической направленности - нравственно-патриотической направленности - физкультурно-оздоровительной направленности <p>Участие в работе психолого-медико-педагогической комиссии.</p>	<p>Край 20 баллов</p> <p>Город 15 баллов</p> <p>Район 10 баллов</p> <p>ДОУ 5 баллов Максимальное количество баллов -20 баллов</p>	<p>K15</p>	<p>100</p> <p>75</p> <p>50</p> <p>25</p>
<p>Педагогическая активность и активность в общественной жизни ДОУ</p>	<p>Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.</p> <p>Участие педагогов в подготовке и проведении детских утренников, развлечений.</p> <p>Председателю первичной профсоюзной организации за вклад в общие результаты деятельности организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий</p> <p>Проведение работы по защите интересов дошкольников находящихся под опекой и попечительством.</p> <p>Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб замечаний в части организации охраны жизни и здоровья детей.</p> <p>Разработка и создание локальных, нормативных актов.</p> <p>Сбережение объема потребления энергетических ресурсов: вода, электроэнергия, тепло.</p> <p>Отсутствие предписаний обоснованных жалоб, замечаний, в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности на рабочем месте.</p> <p>Работа без больничных листов.</p> <p>Обогащение материально-технической базы ДОУ.</p> <p>Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ.</p> <p>Активность педагогов в выполнении общественных поручений.</p> <p>Вклад в решение кадровой проблемы</p> <p>Качественное и своевременное создание базы данных воспитанников и оформление педагогической документации по СГО.</p>	<p>На основании результатов контроля</p> <p>Максимальное количество баллов -20 баллов</p>	<p>До 3</p>	<p>100</p>

**Критерии оценки результативности и качества работы вспомогательного персонала
МДОБУ детский сад №84 города Сочи**

Заведующий хозяйством

Критерии стимулирующего характера	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты (%)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентом отношении	До 400
За интенсивность и высокие результаты работы	<p>Высокий уровень обеспечения комплексной безопасности учреждения: обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности при организации образовательного процесса с детьми, антитеррористической защищенности.</p> <p>Качественное выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта.</p> <p>За результативность и эффективность профессиональной деятельности</p> <p>Качественная материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса, его соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности</p> <p>Исполнительская дисциплина: качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, актов и др.</p> <p>Качественное и своевременное выполнение срочных заданий.</p> <p>Высокий уровень обеспечения сохранности оборудования, материалов, своевременное его пополнение, восстановление и оформление документации.</p> <p>Высокие показатели результатов деятельности образовательного учреждения по эффективному использованию бюджетных средств.</p> <p>Качественный контроль за своевременным и полным выполнением договорных обязательств порядка оформления финансово-хозяйственных операций.</p> <p>Качественная организация работы по благоустройству, озеленению и уборки территории образовательного учреждения.</p> <p>Отсутствие замечаний по итогам проверок ревизий по вопросам хозяйственной деятельности.</p> <p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований при организации образовательного процесса, отсутствие замечаний по работе обслуживающего персонала.</p> <p>Работа без больничных листов.</p> <p>Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ.</p> <p>Вклад в решение кадровой проблемы</p>	<p>100</p> <p>50</p> <p>50</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>60</p> <p>50</p> <p>100</p> <p>50</p> <p>40</p> <p>60</p> <p>30</p> <p>20</p> <p>20</p>

Помощника воспитателя

Критерии	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер выплаты (%)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентном отношении	До 400
Высокий уровень подготовки и организации воспитательной работы, соблюдение санитарно-гигиенических требований	<p>Высокий уровень выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности, антитеррористической защищенности.</p> <p>Высокий уровень организации работы по обучению воспитанников культурно-гигиеническим навыкам и навыкам самообслуживания</p> <p>Помощь воспитателю в подготовке к занятиям, оздоровительным мероприятиям и приобщение к труду.</p> <p>Участие и помощь воспитателю в оформлении предметно-развивающей среды группы.</p> <p>Активное участие в проведении воспитательных досуговых мероприятиях в группе и дошкольной организации.</p> <p>Снижение уровня заболеваемости и положительную динамику количества дней пребывания детей в группе.</p> <p>Высокий уровень обеспечения сохранности оборудования, материалов и инвентаря</p> <p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований при организации образовательного процесса.</p> <p>Отсутствие замечаний и предписаний, обоснованных жалоб в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности со стороны проверяющих.</p> <p>Культура обслуживания детей.</p> <p>Сбережение объема потребления энергетических ресурсов: вода, электроэнергия, тепло.</p> <p>Работа без больничных листов.</p> <p>Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ и выполнении общественных поручений.</p> <p>Вклад в решение кадровой проблемы(количество подработок)</p>	<p>40</p> <p>70</p> <p>50</p> <p>50</p> <p>100</p> <p>50</p> <p>150</p> <p>100</p> <p>80</p> <p>70</p> <p>40</p> <p>100</p>

Младшего воспитателя

Критерии	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер выплаты (%)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентном отношении	До 400
Высокий уровень подготовки и организации воспитательной работы, соблюдение санитарно-гигиенических требований	<p>Высокий уровень выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности, антитеррористической защищенности.</p> <p>Высокий уровень организации работы по обучению воспитанников культурно-гигиеническим навыкам и навыкам самообслуживания</p> <p>Нести ответственность за жизнь и здоровье детей. Своевременно информировать воспитателя, руководителя, медицинских работников о своих наблюдениях за состоянием здоровья детей.</p> <p>Осуществлять под руководством воспитателя повседневную работу, обеспечивающую создание условий для развития детей дошкольного возраста</p> <p>Помощь воспитателю в подготовке к занятиям, оздоровительным мероприятиям и приобщение к труду.</p> <p>Участие и помощь воспитателю в оформлении предметно-развивающей среды группы.</p> <p>Активное участие в проведении воспитательных досуговых мероприятиях в группе и дошкольной организации.</p> <p>Снижение уровня заболеваемости и положительную динамику количества дней пребывания детей в группе.</p> <p>Высокий уровень обеспечения сохранности оборудования, материалов и инвентаря</p> <p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований при организации образовательного процесса.</p> <p>Отсутствие замечаний и предписаний, обоснованных жалоб в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности со стороны проверяющих.</p> <p>Культура обслуживания детей.</p> <p>Сбережение объема потребления энергетических ресурсов: вода, электроэнергия, тепло.</p> <p>Работа без больничных листов.</p> <p>Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ и выполнении общественных поручений.</p> <p>Вклад в решение кадровой проблемы(количество)</p>	<p>50</p> <p>80</p> <p>100</p> <p>70</p> <p>50</p> <p>50</p> <p>150</p> <p>50</p> <p>40</p> <p>50</p> <p>50</p> <p>80</p> <p>70</p> <p>40</p> <p>50</p> <p>100</p>

Специалист в сфере закупок .

Критерии	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер выплаты (%)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентом отношении	До 400
Высокий уровень подготовки документации.	<p>Выполняемому объему работы и интенсивности труда, способности сохранять высокую работоспособность в экстремальных условиях, соблюдению служебной дисциплины.</p> <p>Своевременности и оперативности выполнения поручений.</p> <p>Качеству выполненной работы (подготовке документов в соответствии с установленными требованиями, полному и логичному изложению материала, юридически грамотному составлению документа, отсутствию стилистических и грамматических ошибок).</p> <p>Профессиональной компетентности (знанию законодательных и иных нормативных правовых актов, широте профессионального кругозора, умению работать с документами).</p> <p>Способности четко организовывать и планировать выполнение порученных заданий, умению рационально использовать рабочее время, расставлять приоритеты.</p> <p>Творческому подходу к решению поставленных задач, активности и инициативе в освоении новых компьютерных и информационных технологий, способности быстро адаптироваться к новым условиям и требованиям.</p> <p>Осознанию ответственности за последствия своих действий.</p> <p>Высокий уровень выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности.</p> <p>Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и оргтехники.</p> <p>Качественное и своевременное выполнение срочных заданий.</p> <p>Отсутствие замечаний со стороны проверяющих и контролирующих органов.</p> <p>Соблюдение требований и норм действующего законодательства РФ по проведению электронных торгов по закупкам товаров и услуг для нужд организации</p> <p>За результативность и эффективность профессиональной деятельности</p>	<p>100 %</p> <p>70%</p> <p>50%</p> <p>40%</p> <p>20%</p> <p>20%</p> <p>30%</p> <p>10%</p> <p>10%</p> <p>20%</p> <p>10%</p> <p>30%</p> <p>50%</p>

Делопроизводителя, бухгалтера

Критерии	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер выплаты (%)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентном отношении	До 400
Высокий уровень подготовки документации.	<p>Высокий уровень выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности.</p> <p>Качественное оформление и подготовка информационных материалов сторонним организациям.</p> <p>Качественное и своевременное создание базы данных по СГО.</p> <p>Качественная и своевременная информационное обеспечение материалов в СМИ и сайте организации в сети Интернет.</p> <p>Высокое качество использования ИКТ при подготовке информационных материалов.</p> <p>Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и оргтехники.</p> <p>Качественное и своевременное выполнение срочных заданий.</p> <p>Отсутствие замечаний со стороны проверяющих и контролирурующих органов.</p> <p>Сбережение объема потребления энергетических ресурсов: вода, электроэнергия, тепло.</p> <p>Работа без больничных листов.</p> <p>Активное участие в благоустройстве здания и территории ДООУ и выполнении общественных поручений.</p> <p>Соблюдение требований и норм действующего законодательства РФ по проведению электронных торгов по закупкам товаров и услуг для нужд организации</p> <p>За результативность и эффективность профессиональной деятельности</p>	<p>50</p> <p>100</p> <p>200</p> <p>50</p> <p>70</p> <p>50</p> <p>70</p> <p>30</p> <p>30</p> <p>50</p> <p>50</p> <p>200</p> <p>70</p>

Специалиста по охране труда

Критерии	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер выплаты (%)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентном отношении	До 400
<p>Высокий уровень обеспечения выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности, антитеррористической защищенности</p>	<p>Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и оргтехники. 50</p> <p>Высокий уровень обеспечения требований охраны труда 100</p> <p>Качественное и своевременное выполнение срочных заданий. 50</p> <p>Исполнительская дисциплина: качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, актов и др. 30</p> <p>Работа, не входящая в круг основных обязанностей. 40</p> <p>Качественная организация работы по созданию безопасных условий труда в учреждении 100</p> <p>Высокий уровень организации аттестации рабочих мест и производственного оборудования на соответствие требованиям охраны труда в дошкольной организации 200</p> <p>Выступление на конференциях, форумах, семинарах и т.д. 30</p> <p>Разработка мероприятий по предупреждению профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве, по улучшению условий труда 20</p> <p>100</p> <p>Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности 40</p> <p>Высокий уровень исполнительской дисциплины, 50</p> <p>Выполнение особо важных работ на срок их проведения 70</p> <p>Применение новых компьютерных технологий в работе 50</p> <p>Своевременное и качественное ведение и предоставление отчетной, нормативно-правовой документации 30</p> <p>Сбережение объема потребления энергетических ресурсов: вода, электроэнергия, тепло. 30</p> <p>Работа без больничных листов. 70</p> <p>Активное участие в благоустройстве здания и территории ДООУ и выполнении общественных поручений. 50</p> <p>За результативность и эффективность профессиональной деятельности</p>	

Критерии оценки результативности и качества работы обсуживающего персонала МДОБУ детский сад №84 города Сочи

Повара

Критерии	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер выплаты (%)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентом отношении	До 400
Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований, высокое качество приготовления пищи	Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря	30
	Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований при организации приготовления пищи.	20
	Соблюдение условий и сроков хранения и реализации продукции	40
	Соблюдение технологических режимов, рецептуры и выхода блюд.	70
	Культура обслуживания	50
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания	100
	Отсутствие предписывающих (не устраненных) замечаний со стороны органов, выполняющих контрольные функции	200
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (высокое качество приготовления пищи, своевременная раздача)	30
	Правильная организация детского питания (дети с аллергическими реакциями и т.д.)	50
	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности	50
	Сбережение объема потребления энергетических ресурсов: вода, электроэнергия, тепло.	50
	Работа без больничных листов.	50
	Активное участие в благоустройстве здания и территории ДООУ и выполнении общественных поручений.	70
Вклад в решение кадровой проблемы(количество подработок)	50	

Кухонного рабочего

Критерии	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер выплаты (% ,)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентом отношении	До 400
Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований	Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря	50
	Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований к уборке пищеблока	70
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания воспитанников, в том числе к соблюдению норм физиологического питания.	100
	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно-гигиенических условий помещений пищеблока, оборудования, инвентаря	200
	Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности	50
	Сбережение объема потребления энергетических ресурсов: вода, электроэнергия, тепло.	10
	Работа без больничных листов.	20
	Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ и выполнении общественных поручений.	50
Вклад в решение кадровой проблемы(количество подработок)	50	

Кладовщика

Критерии	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер выплаты (% , .)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентном отношении	До 400
<p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических норм</p> <p>Сохранение вверенного имущества</p>	<p>Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря</p> <p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований правил личной гигиены, требований охраны труда.</p> <p>Работа, не входящая в круг основных обязанностей</p> <p>Исполнительская дисциплина: качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, актов и др.</p> <p>Качественное ведение учета сроков хранения и реализации продуктов в складских помещениях.</p> <p>Качественное обеспечение надлежащего состояния кладовых.</p> <p>Качественное ведение документации по учету продуктов в складских помещениях.</p> <p>Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности</p> <p>Сбережение объема потребления энергетических ресурсов: вода, электроэнергия, тепло.</p> <p>Работа без больничных листов.</p> <p>Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ и выполнении общественных поручений.</p> <p>Вклад в решение кадровой проблемы(количество подработок</p> <p>Своевременное обеспечение необходимого набора продуктов на 10 дней.</p>	<p>30</p> <p>30</p> <p>40</p> <p>30</p> <p>60</p> <p>50</p> <p>50</p> <p>200</p> <p>50</p> <p>40</p> <p>20</p> <p>40</p> <p>70</p>

Кастелянши

Критерии	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер выплаты (%,)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентом отношении	До 400
<p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических норм</p> <p>Сохранение вверенного имущества</p>	<p>Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря прачечной.</p> <p>Качественное и своевременное выполнение срочных заданий.</p> <p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований и правил личной гигиены, требований охраны труда.</p> <p>Работа, не входящая в круг основных обязанностей</p> <p>Исполнительская дисциплина: качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, актов и др.</p> <p>Отсутствие замечаний по итогам проверок, ревизий по вопросам ведения учета мягкого инвентаря организации.</p> <p>Качественный пошив костюмов к праздникам и мероприятиям социально-культурной направленности</p> <p>Увеличенный объем ремонта спецодежды.</p> <p>Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно-гигиенических условий прачечной, оборудования и инвентаря</p> <p>Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности</p> <p>Сбережение объема потребления энергетических ресурсов: вода, электроэнергия, тепло.</p> <p>Работа без больничных листов.</p> <p>Активное участие в благоустройстве здания и территории ДООУ и выполнении общественных поручений.</p> <p>Вклад в решение кадровой проблемы(количество подработок)</p>	<p>50</p> <p>70</p> <p>200</p> <p>30</p> <p>80</p> <p>60</p> <p>60</p> <p>50</p> <p>40</p> <p>20</p> <p>50</p> <p>40</p> <p>50</p> <p>40</p>

Рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Критерии	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер стимулирующей выплаты (%)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентном отношении	До 400
<p>Высокий уровень и срочность выполнения обязанностей</p> <p>Сохранение вверенного имущества</p>	<p>Качественное проведение профилактических и ремонтных мероприятий в сфере технического обслуживания зданий.</p> <p>Инициатива в поддержание должного состояния объектов инфраструктуры на территории соответствующих сооружений (мусоропроводов, теплотрасс, подвалов и пр.).</p> <p>Организация взаимодействия с другими рабочими по вопросам поддержания зданий и прилегающих территорий в должном состоянии.</p> <p>Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря</p> <p>Качественное и своевременное выполнение срочных заданий.</p> <p>Работа, не входящая в круг основных обязанностей</p> <p>Изготовление наглядного и игрового оборудования для дошкольников по оснащению развивающей предметно-пространственной среды</p> <p>Инициатива в работе по созданию безопасных условий труда сотрудников.</p> <p>Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб и других конфликтных ситуаций в плане использования сантехнического оборудования.</p> <p>Качественную ликвидацию аварийных ситуаций и оперативность их устранения</p> <p>Эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций в плане технических неполадок, сохранения теплового режима</p> <p>Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности</p> <p>Сбережение объема потребления энергетических ресурсов: вода, электроэнергия, тепло.</p> <p>Работа без больничных листов.</p> <p>Активное участие в благоустройстве здания и территории ДООУ и выполнении общественных поручений.</p> <p>Вклад в решение кадровой проблемы(количество подработок)</p>	<p>100</p> <p>80</p> <p>50</p> <p>50</p> <p>20</p> <p>150</p> <p>100</p> <p>80</p> <p>40</p> <p>150</p> <p>70</p> <p>200</p> <p>50</p> <p>30</p> <p>70</p> <p>20</p>

Машиниста по стирке и ремонту спецодежды

Критерии	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер выплаты (%.)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентом отношении	До 400
Высокий уровень и срочность выполнения обязанностей	<p>Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря на прачечной.</p> <p>Качественное и своевременное выполнение срочных заданий.</p> <p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований и правил личной гигиены, требований охраны труда.</p> <p>Увеличенный объем ремонта спецодежды.</p> <p>Работа, не входящая в круг основных обязанностей</p> <p>Увеличенный объем стирки после осеннее-зимнего периода и подготовке мягкого инвентаря к летнему оздоровительному периоду</p> <p>Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно-гигиенических условий прачечной, оборудования и инвентаря и качества стирки.</p> <p>Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности –</p> <p>Сбережение объема потребления энергетических ресурсов: вода, электроэнергия, тепло.</p> <p>Работа без больничных листов.</p> <p>Активное участие в благоустройстве здания и территории ДООУ и выполнении общественных поручений.</p> <p>Вклад в решение кадровой проблемы(количество подработок)</p>	<p>60</p> <p>80</p> <p>70</p> <p>200</p> <p>40</p> <p>100</p> <p>30</p> <p>50</p> <p>50</p> <p>15</p> <p>70</p> <p>20</p>

Электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Критерии	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер выплаты (% , .)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентом отношении	До 400
<p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических норм</p> <p>Сохранение вверенного имущества</p>	<p>Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря.</p> <p>Качественное и своевременное поддержание исправного состояния, безаварийную и надежную работу обслуживаемых устройств и электрооборудования.</p> <p>Организованное оперативное обслуживание электроустановок и ликвидацию аварийных ситуаций.</p> <p>Качественное и своевременное ликвидация неисправности в работе устройств, их ремонт, монтаж и регулировку.</p> <p>Выявляет причины износа, принимает меры по их предупреждению и устранению.</p> <p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований правил личной гигиены.</p> <p>Работа, не входящая в круг основных обязанностей</p> <p>Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности предписаний органов Госэнергонадзора.</p> <p>Сбережение объема потребления энергетических ресурсов: вода, электроэнергия, тепло.</p> <p>Работа без больничных листов.</p> <p>Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ и выполнении общественных поручений.</p> <p>Вклад в решение кадровой проблемы(количество подработок)</p>	<p>30</p> <p>50</p> <p>70</p> <p>200</p> <p>40</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>70</p> <p>50</p> <p>30</p> <p>40</p> <p>20</p>

Грузчика

Критерии	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер выплаты (%, .)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентном отношении	До 400
<p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических норм</p> <p>Сохранение вверенного имущества</p>	<p>Сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря.</p> <p>Качественное и своевременное выполнение срочных заданий.</p> <p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований правил личной гигиены.</p> <p>Работа, не входящая в круг основных обязанностей</p> <p>Применение вспомогательных средств при разгрузке.</p> <p>Систематизацию укладки продуктов в складских помещениях, способствующих их сохранению</p> <p>Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности</p> <p>Сбережение объема потребления энергетических ресурсов: вода, электроэнергия, тепло.</p> <p>Работа без больничных листов.</p> <p>Активное участие в благоустройстве здания и территории ДООУ и выполнении общественных поручений.</p> <p>Вклад в решение кадровой проблемы(количество подработок)</p>	<p>30</p> <p>40</p> <p>30</p> <p>50</p> <p>70</p> <p>200</p> <p>40</p> <p>20</p> <p>30</p> <p>70</p> <p>20</p>

Уборщика служебных помещений

Критерии	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер выплаты (%)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентном отношении	До 400
Высокий уровень и срочность выполнения обязанностей	<p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований и правил личной гигиены. 60</p> <p>Качественная уборка закрепленных помещений. 40</p> <p>Работа, не входящая в круг основных обязанностей. 80</p> <p>Все виды уборки проводить в строгом соответствии с санитарно эпидемиологическими требованиями. 70</p> <p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований к уборке служебных помещений 50</p> <p>Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части обеспечения санитарно-гигиенических условий служебный помещений оборудования, инвентаря 200</p> <p>Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности 50</p> <p>Сбережение объема потребления энергетических ресурсов: вода, электроэнергия, тепло. 30</p> <p>Работа без больничных листов. 40</p> <p>Активное участие в благоустройстве здания и территории ДОУ и выполнении общественных поручений. 100</p> <p>Вклад в решение кадровой проблемы(количество подработок) 20</p>	

Дворника

Критерии	Основание для выплат стимулирующего характера	Размер выплаты (%)
	За интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются как в суммарном так и в процентом отношении	До 400
Высокий уровень и срочность выполнения обязанностей	<p>Высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований и правил личной гигиены.</p> <p>Работа, не входящая в круг основных обязанностей.</p> <p>Качественная уборка участка ДООУ, тротуаров и основных подходов (подъездов) к нему, а также участок расположения контейнера для мусора, пищевых и бытовых отходов.</p> <p>Дезинфекция участка расположения мусорного контейнера.х</p> <p>Своевременная уборка снега в рабочие, а также и в выходные дни во время снегопада, убирать сосулек с крыш зданий и сооружений на подведомственной территории.</p> <p>Разнообразная посадка саженцев, черенков, сеянцев, деревьев, кустарников, цветочных растений и побелка деревьев, бордюров</p> <p>Качественная стрижка ковровых газонов, цветников, формовочная обрезка (подстрижка) кустарников.</p> <p>Отсутствие предписаний, обоснованных жалоб, замечаний в части соблюдения норм и правил охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности</p> <p>Сбережение объема потребления энергетических ресурсов: вода, электроэнергия, тепло.</p> <p>Работа без больничных листов.</p> <p>Активное участие в благоустройстве здания и территории ДООУ и выполнении общественных поручений.</p> <p>Вклад в решение кадровой проблемы(количество подработок)</p>	<p>60</p> <p>200</p> <p>40</p> <p>40</p> <p>200</p> <p>70</p> <p>50</p> <p>30</p> <p>40</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>70</p> <p>20</p>

