ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБДОУ д/с № 11

Положение о системе оплаты труда работников
дошкольного образовательного учреждения
МБДОУ д/с № 11 (далее – Учреждение)
Первомайского района
г. Новосибирска

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Новосибирска «Детский сад № 11 «Снегирёк» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников, и определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда, систему и условия оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- постановления мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. N 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска»,
- постановления мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. N 557 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;
- Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы (далее – Соглашение);
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

- оклад (должностной оклад), ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных обязанностей) определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- районного коэффициента.

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.5. В соответствии с Положением приказом руководителя утверждается тарификационный список педагогического персонала с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению с учетом мнения первичной профсоюзной организации с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

- ✓ на учебный год - до 1 сентября;
- ✓ при изменении размеров должностного оклада, ставки заработной платы, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

1.7. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) путем перечисления на счет работника в банке «ФИЛИАЛ № 5440 БАНКА ВТБ (ПУБЛИЧНОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО) В Г. НОВОСИБИРСКЕ» пропорционально отработанному времени:

- ✓ за первую половину месяца (период с 1 по 15 число) - 25 числа текущего месяца,
- ✓ за вторую половину месяца (период с 16 по 30 (31) число) - 10 числа месяца, следующего за расчетным.

1.8. При выплате заработной платы за один день до выплаты заработной платы за календарный месяц работнику выдается на руки расчетный листок с составными частями заработной платы за соответствующий период, размерами и основаниями начислений и удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Форма расчетного листа приведена в Приложении № 9 настоящего Положения.

1.9. Руководитель осуществляет полный контроль за исчислением заработной платы работников, а за организацию ее начисления и выплаты ответственность несет главный бухгалтер.

1.10. До заключения трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись с настоящим Положением.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах утвержденного объема финансовых средств на текущий финансовый год из двух источников:

- ➢ субвенции на оплату труда педагогического, административного и учебно-вспомогательного персонала для реализации образовательных программ дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях;
- ➢ муниципального бюджета на оплату труда работников, не связанных с учебным процессом.

Объем субвенции на оплату труда определяется с учетом:

- ➢ размера региональных нормативов, финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, утвержденных в установленном порядке Правительством Новосибирской области, и уменьшенных на сумму средств для приобретения учебников и учебных пособий, средств обучения, игр, игрушек;
- ➢ количества воспитанников в учреждении;
- ➢ поправочных коэффициентов, используемых при расчете объемов финансирования муниципальных образовательных учреждений на территории Новосибирской области, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения и учитывающих:

✓ особенности деятельности образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях;

✓ индивидуальных особенностей деятельности образовательных организаций, учитывающих индивидуальные особенности деятельности и бюджетную обеспеченность образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях, применяемые к фонду оплаты труда, рассчитанному по нормативам финансового обеспечения (для муниципальных районов и городских округов для выравнивания бюджетной обеспеченности).

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год и подлежит корректировке (при возникновении условий для его изменений), в том числе при изменении нормативов финансового обеспечения и (или) изменения численности воспитанников и (или) специфики контингента (необходимость реализации адаптированных программ).

Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет 60 процентов %.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных Уставом Учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса), согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

Перечень должностей, относящихся к основному персоналу:

— Административно-управленческий аппарат: заведующий;

— Педагогический персонал: старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор;

— Учебно-вспомогательный персонал: младшие воспитатели, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья.

III. Структура фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит:

ФОТ = ФОТ*суб* + **ФОТ**м, где

ФОТс*уб* **–** фонд оплаты труда из средств субвенции;

ФОТ*м* – фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета.

3.2. Фонд оплаты труда из средств субвенции состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТсуб = ФОТ*б суб*+ **ФОТс***т суб,* где

ФОТ *б суб* **–** базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы), выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей работникам учреждения из числа:

- административно-управленческого персонала (*заведующий*);

- педагогических работников (*старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор*);,

- учебно-вспомогательного персонала (*младший воспитатель, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья*);

✓ **ФОТ***ст суб* – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.3. Фонд оплаты труда из средств муниципального бюджета состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТм = ФОТ*б м*+ **ФОТ***ст м,* где

ФОТ *б м* **–** базовый фонд оплаты труда для оплаты гарантированной части заработной платы (оклад, ставка заработной платы), выплаты компенсационного характера за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей работникам учреждения из числа:

- учебно-вспомогательного персонала (*главный бухгалтер, заведующий хозяйством, бухгалтер, делопроизводитель, калькулятор, контрактный управляющий, специалист по охране труда*);

- младшего - обслуживающего персонала (*сторож (вахтер), кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по ремонту спец. одежды и стирке белья, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь-электрик, уборщик служебных помещений, уборщик территории*);

✓ **ФОТ***ст м* – часть фонда оплаты труда, направляемая на стимулирование работников.

3.4. Формирование и утверждение штатного расписания руководителем учреждения производится в пределах базовой части фонда оплаты труда.

IV. Определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работникам

4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работникам в штатном расписании учреждения, определяются на основании:

➢ Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным Департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы, постановлением мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»:

- административно - управленческому персоналу,
- педагогическим работникам,
- учебно-вспомогательному персоналу.

➢ Постановления Мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3610 "О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами":

- рабочим общеотраслевых профессий;
- высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах.

4.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются в индивидуальном трудовом договоре с работником в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым руководителем учреждения.

4.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- ✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- ✓ при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией (при условии предоставления работником данных о присвоении квалификационной категории работодателю);
- ✓ при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, другими отличиями надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника – со дня присвоения, награждения;
- ✓ при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;
- ✓ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда;
- ✓ в других случаях, в соответствии с действующим законодательством.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.4. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 , при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации, а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель, тьютор	Тьютор, старший воспитатель
1	2
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, старший воспитатель

Учитель музыки	Музыкальный руководитель
Преподаватель (музыкально-теоретических дисциплин, детской музыкальной школы)	Музыкальный руководитель
Учитель (адаптивной) физической культуры, преподаватель физической культуры	Инструктор по физической культуре
Руководитель физического воспитания	Инструктор по физической культуре
(Старший) воспитатель	Старший воспитатель,
(Старший) методист	Педагог-психолог, инструктор по физической культуре
Педагог - психолог	Воспитатель
Старший тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре
Старший педагог дополнительного образования	Музыкальный руководитель
Педагог дополнительного образования	Музыкальный руководитель
Тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре

4.5. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы работников изменяются при повышении и (или) индексации должностных окладов, ставок заработной платы работникам отрасли.

4.6. При изменении размера должностного оклада, ставки заработной платы работнику с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.7. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, и составляет не более 36 ч. в неделю. При этом, рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую нагрузку, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке (в Правилах внутреннего трудового распорядка). Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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»:

- 20 ч. в неделю – учителям-логопедам;
- 24 ч. в неделю – музыкальным руководителям;
- 25 ч. в неделю - воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися(воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья;
- 30 часов в неделю:
- инструкторам по физической культуре;
- воспитателям дошкольных образовательных учреждениях (группах), в том числе санаторных, для детей с туберкулезной интоксикацией;

– 36 ч. в неделю – воспитателям, педагогам-психологам.

V. Порядок и условия выплаты компенсационных доплат

5.1. Виды выплат компенсационного характера:

- за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов – 35% от часовой ставки за каждый час работы в ночное время;
- за совмещение профессий (должностей), т.е. выполнение наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии, увеличение объема работы, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в течение рабочего дня, оплата определяется в размере не более 100 % должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата - не менее чем в двойном размере с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П.
- за сверхурочную работа оплата производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере за каждый час работы (по желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно). Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда. Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.
- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты определены 29.11.2021 года специалистами ООО «РИБУТ» по результатам специальной оценки условий труда: Класс условий труда (вредный) 3.1. - 4%. Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда (СОУТ), сохраняется до истечения срока действия, имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой (СОУТ). В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом, конкретные повышенные размеры оплаты труда по указанным основаниям.
- за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, в соответствии с перечнем, установленным в Соглашении:

№ п/п	Типы учреждений, классов и групп, условия выполнения работ	Категории работников	Размер доплаты, в % от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	2	3	4
1	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы комбинированной направленности, с совместным пребыванием здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья	руководитель	20
		педагогические работники *	20
		другие работники **	15
1	2	3	4
2	Образовательные учреждения, реализующие программы дошкольного образования и имеющие группы с воспитанниками в возрасте до 3 лет	педагогические работники *	15
		другие работники **	10

** педагогические работники учреждения, непосредственно осуществляющие указанную деятельность: старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор;*

*** другие работники учреждения, непосредственно осуществляющие указанную деятельность: младшие воспитатели, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья*

При наличии двух и более особенностей деятельности учреждений или работников доплаты к должностному окладу, ставки заработной платы работника осуществляются за каждую из них.

5.2. Дополнительная оплата производится в соответствии со статьей 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации за дополнительную работу с письменного согласия работника (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором. Основанием для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работы является превышение наполняемости дошкольных групп, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций. В случае замещения должностей педагогических работников (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225), осуществляемого по совместительству в учреждении, а также в той же учреждении наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями учреждений, их заместителями, другими работниками) применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с Положением по утвержденному тарификационному списку с учетом гарантированных выплат - оплаты за учебную (преподавательскую) работу или объем педагогической работы в неделю от ставки заработной платы (оклада), компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат за первую (высшую) квалификационную категорию

5.3. Выплаты компенсационного характера работникам производятся ежемесячно за фактическую работу в условиях, определенных в пункте 5.1. данного раздела.

5.4. Виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются в трудовых договорах работников.

VI. Оплата труда работников на условиях совместительства

6.1. Оплата труда работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ и (или) учебной нагрузки.

6.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам, принятым на условиях внешнего или внутреннего совместительства производятся на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

6.3. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

6.4. Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

VII. Порядок установления стимулирующих выплат

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательно-воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы. Работникам Учреждений, в том числе руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера (уточнить перечень):

- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за качественные показатели эффективности учреждений;
- премии по итогам работы за календарный период (месяц, год);
- премии за выполнение важных и особо важных заданий.

7.2. Стимулирующие выплаты работникам как по основной должности, так и по совместительству устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

7.3. Оценка, результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников, осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат (далее Комиссия), которая организует работу в соответствии с разделом VIII настоящего Положения.

7.4. Стимулирующие выплаты, обязательные к ежемесячному начислению (надбавка за почетное звание, продолжительность непрерывной работы, за квалификационную категорию) включаются в тарификационный список педагогических работников и устанавливаются от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работникам, имеющим:

7.4.1. **Надбавки за почетные звания, почетную грамоту отраслевых Министерств РФ (Приложении № 4 к настоящему Положению)**. Выплата данных надбавок работникам производится только по основной работе. При выполнении работы по совместительству и совмещению надбавка не производится. При наличии у работника права на выплату надбавки по нескольким основаниям, выплата производится по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника. Установление надбавки: за почетное звание производится со дня присвоения почетного звания, за почетную грамоту – со дня издания соответствующего приказа руководителя учреждения.

7.4.2. Надбавка за продолжительность непрерывной работы*:

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливается по основной должности всем работникам учреждения исходя в размерах:

N п/п	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	*2*	*3*
1	От 1 года до 5 лет	10
2	От 5 до 10 лет	15
3	От 10 до 15 лет	20
4	От 15 до 20 лет	25
5	Свыше 20 лет и более	30

* В стаж работы засчитывается:

- время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту;

- время работы в централизованных бухгалтериях департамента и учреждениях образования, дошкольного образования, дополнительного образования, прочих учреждениях сферы образования и учреждениях, подведомственных департаменту при условии, если за ней непосредственно следовала работа в данных учреждениях;

- время муниципальной службы, работы на должностях в органах местного самоуправления при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту.

- В стаж работы также засчитывается, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

- Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения при отсутствии во время перерыва другой работы не позднее одного месяца со дня увольнения из учреждения, подведомственного департаменту.

- Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях, подведомственных департаменту:

- пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения образования (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

- занятым на сезонных работах в учреждениях образования.

- Стаж работы сохраняется также в случаях расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящихся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста."

7.4.3. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы. Порядок, условия и конкретные размеры надбавки за квалификационную категорию устанавливаются в Приложение № 4 к настоящему Положению, руководителю - в отраслевой системе оплаты труда, утвержденной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557 (в ред. постановлением мэрии от 16.05.2024 N 3446).

7.4.3.1. Надбавка за первую и высшую квалификационную категорию педагогическим работникам является ежемесячной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их педагогической работы.

7.4.3.2. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается однократно при присвоении первой или высшей квалификационной категории в размере 50 % от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

7.5. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности

7.5.1. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника, в пределах фонда оплаты труда.

7.5.2. Стимулирующие выплаты работникам за качественные показатели деятельности определяются по бальной системе в соответствии с утвержденными критериями, которые приведены в Приложении № 3 к настоящему Положению.

7.5.3. В Комиссию на основе самоанализа результатов прошедшего периода в соответствии с критериями (форма листа самооценки работника - Приложении № 5 к настоящему Положению) работниками учреждения представляется информация за своей подписью в срок до 25 числа текущего периода (месяца).

7.5.4. Комиссия устанавливает стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата, по принципу за каждый критерий - определенное количество баллов.

7.5.5. Размер соответствующей части стимулирующего фонда оплаты труда делится на полученную сумму баллов по каждой категории персонала (при стимулировании в баллах). В результате получается стоимость балла (в рублях) по каждой категории персонала, которая фиксируется в протоколе заседания Комиссии.

7.5.6. Комиссия оформляет решение в виде протокола по установлению стимулирующих выплат работникам (с приложением к протоколу листов самооценки работников).

7.5.7. На основании решения Комиссии руководителем учреждения издается приказ, который является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам учреждения. При этом, стоимость балла умножается на сумму баллов каждого работника из соответствующей категории персонала. В результате получается сумма стимулирующих выплат в денежном эквиваленте, подлежащих ежемесячной выплате каждому работнику за установленный период.

7.5.8. Комиссия рассматривает также предложения руководителя по назначению работникам премии по итогам работы за календарный период (месяц, год), премии за выполнение важных и особо важных заданий с занесением в протокол, на основании которого издается приказ руководителя учреждения.

7.6. Выплаты стимулирующего характера работникам за качественные показатели деятельности учреждения по итогам календарного периода не начисляются в случаях:

- невыполнения (срыва выполнения) приказов, поручений руководителя;
- обоснованных жалоб, конфликтов;
- применения дисциплинарного взыскания.

При наличии указанных случаев, выплаты стимулирующего характера работнику не начисляются начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течении всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

7.7. Кроме показателей оценки эффективности деятельности учреждения, работникам устанавливаются показатели эффективности деятельности в процентах от должностного оклада при соблюдении условий их осуществления:

- молодым специалистам, предоставляемые в соответствии пунктом 7.1.2. коллективного договора в размере 25% от должностного оклада (пункт 6.2.9 Соглашения):

  - с целью поддержки молодых педагогических (преподавательских) кадров ежемесячную надбавку молодому специалисту (из фонда оплаты труда учреждения) в течение 3-х лет в размере 25% от оклада (ставки) пропорционально отработанному времени (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки) при одновременном соблюдении следующих условий:
    - ✓ впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
    - ✓ заключил трудовой договор с организацией образования,
    - ✓ договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,
    - ✓ срок трудового договора не менее трех лет,
    - ✓ работа в соответствии с полученной специальностью.

Ежемесячная надбавка молодому специалисту устанавливается с 1 сентября текущего года.

7.8. <u>Премии по итогам работы за календарный период (месяц, год)</u>:

7.8.1. Критерии для выплаты премии работникам, приведены в Приложении № 7 к настоящему Положению, и устанавливаются приказом руководителя учреждения. Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам. учреждения, созданной в учреждении

7.8.2. Премия по итогам работы за календарный период (месяц, год) устанавливается при выполнении показателей, предусмотренных планом работы учреждения, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка, отсутствии нарушений исполнительской дисциплины и с учетом личного вклада работника в общие результаты труда (уточнить).

7.8.3. Премии по итогам календарного периода (месяц, год) устанавливаются из средств экономии фонда оплаты труда и максимальным размером в абсолютном выражении не ограничивается (выплачиваются работникам пропорционально отработанному времени).

7.8.4. Максимальный размер премий по итогам календарного периода в учреждении за соответствующий период определяется по формуле:

Пикп = Вст *30% / 100%,

где:

Пикп - размер премии по итогам календарного периода, рублей;

Вст - общая сумма выплат стимулирующего характера, в том числе:
надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;
надбавка за квалификационную категорию;
надбавка за продолжительность непрерывной работы;
надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
премия за выполнение важных и особо важных заданий;
премия по итогам календарного периода, рублей.

7.9. <u>Премии за выполнение важных и особо важных заданий:</u>

Критерии для выплаты премии работникам, приведены в Приложении № 8 к настоящему Положению, и устанавливаются **приказом** руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания, не входящего в круг основных обязанностей работника, в размере не более 50% должностного оклада (оклада). Основанием для осуществления премиальных выплат за выполнение важных и особо важных заданий является наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в установленный срок. Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных заданий и ее размере принимается руководителем учреждения. Премиальные выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год по утвержденным критериям.

7.10. При определении стимулирующих выплат работникам учреждения, финансируемых из средств субвенции, учитывается следующее распределение стимулирующего фонда оплаты труда между категориями персонала:

ФОТ*ст суб.* = **ФОТ***ст пед* + **ФОТ**ст *увп*+ **ФОТ***ст ауп* **, где:

ФОТ *ст суб.*– стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из средств субвенции на реализацию основных общеобразовательных программ;

ФОТ*ст пед*- стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат педагогическому персоналу (*старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор)*;

ФОТ*ст увп* – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат учебно-вспомогательного персонала (*младший воспитатель, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья*);

ФОТ*ст ауп* – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам из числа административно-управленческого персонала, связанного с учебным процессом (*заведующий*).

7.10.1 При установлении стимулирующих выплат педагогическому персоналу учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

ФОТст *пед=**ФОТпед пост*+ ***ФОТпед пер, где:***

ФОТ*ст пед* - стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТ*пед пост* - стимулирующая часть фонда оплаты труда для надбавок постоянного характера по установленному перечню;

ФОТпедпер – стимулирующая часть фонда оплаты труда для установления надбавок педагогическому персоналу на определенный период (месяц) по установленным критериям.

7.10.2. При установлении стимулирующих выплат работникам, оплата труда которых осуществляется из средств муниципального бюджета, учитывается следующее распределение стимулирующего фонда:

ФОТ*ст м* = **ФОТ***ст др* + **ФОТ***ст моп* + **ФОТ***ст ин*, где:

ФОТ*ст м* - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, финансируемых из муниципального бюджета;

ФОТ*ст др*** – стимулирующая часть фонда оплаты труда для выплат работникам (*главный бухгалтер*).

ФОТ*ст моп* - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала (*вахтер, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по ремонту спец одежды и стирке белья, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь-электрик, сторож, уборщик служебных помещений, уборщик территорий*);

ФОТ*ст ин* - стимулирующая часть фонда оплаты труда иных работников (*бухгалтер, делопроизводитель, заведующий хозяйством, калькулятор, контрактный управляющий, специалист по охране труда*).

** в соответствии с порядком и условиями, установленными в разделе VII.

VIII. Требования к организации работы Комиссии

8.1. В компетенцию Комиссии по установлению стимулирующих выплат входит:

- оценка материалов по самоанализу деятельности работников, форма приведена в Приложении № 5 к настоящему Положению в соответствии с утвержденными критериями, определяет дополнительные критерии за качественные эффективности деятельности работников. Анализируемым периодом работы по самоанализу деятельности работников является 25 число предыдущего месяца по 25 число текущего месяца. В случае совпадения дня заседания Комиссии с выходным или нерабочим праздничным днем заседание проводится накануне этого дня.

- внесение предложений руководителю по назначению работникам премии по итогам работы за календарный период (месяц, год), премии за выполнение важных и особо важных заданий с занесением в протокол, на основании которого издается приказ руководителем учреждения.

8.2. Комиссия состоит в количестве *5 человек*. Состав Комиссии состоит из представителей работников педагогического состава, работников (по категориям персонала), председателя первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя Учреждения.

8.3. Заседание Комиссии производится 1 раз в месяц.

Комиссия на заседании:

- выбирает председателя и секретаря комиссии;
- рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников (в баллах), определяет по дополнительным показателям эффективности деятельности работника (результативность участия) (в процентах), которые оформляются ведомостями к протоколу, который подписывается всеми членами Комиссии;
- заслушивает мнение руководителя учреждения (заместителей);
- принимает решение по установлению стимулирующих выплат работникам большинством голосов путем открытого голосования и присутствии не менее половины членов комиссии;

- осуществляет подсчет баллов и их стоимость;

8.4. Бухгалтер Учреждения:

- предоставляет в Комиссию аналитические материалы по фонду оплаты труда (по источникам финансирования (персонала)*) - установленный ФОТ, размер стимулирующего фонда в разрезе постоянных выплат, остатка к распределению и т.д..

8.5. На основании материалов по самоанализу деятельности работников секретарь Комиссии, по каждому источнику финансированию (персонала)*:

- определяет размер соответствующей части стимулирующего ФОТ путем деления на полученную сумму баллов (в результате получается стоимость балла (в рублях));

- умножает стоимость балла на сумму баллов работника, набранных по самоанализу деятельности, в соответствии с утвержденными критериями за качественные показатели работы.

Решение комиссии оформляется в протоколе заседания (Приложение № 6 к настоящему Положению) по каждому источнику финансированию (персонала)*, с приложением к протоколу листов самооценки работников.

8.6. На основании протокола заведующий учреждения, издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам за качественные показатели эффективности деятельности работников, премировании.

8.7. В течение 7 дней после информирования работник, несогласный с оценкой качества его профессиональной деятельности, вправе обратиться в Комиссию с заявлением в письменном виде при наличии аргументированных доводов.

8.8. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и предоставить исчерпывающий ответ в течение двух рабочих дней от даты заявления. При обоснованности доводов вносятся изменения в итоговый оценочный лист.

8.9. Утвержденный оценочный лист оформляется протоколом.

В протоколе заседания комиссии указывается:

- наименование учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участника заседания;
- результаты голосования (по каждому работнику в случае разногласий членов комиссии) с указанием количества баллов;
-общая сумма набранных работниками баллов по категориям персонала;
- стоимость балла(ов) ;
- подписи секретаря, председателя и членов Комиссии.

8.10. На основании протокола заведующий учреждения издает приказ о назначении стимулирующих выплат работникам за качественные показатели, премировании.

* Источник финансирования (персонал), из:

- субвенции на оплату труда работников: административно-управленческий персонал (заведующий); педагогический персонал (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор); учебно-вспомогательный (младший воспитатель, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья), ***(далее - основной персонал)****.*

- муниципального бюджета на оплату труда работников: другой персонал (гл. бухгалтер); младший-обслуживающий персонал (вахтер, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по ремонту спец одежды и стирке белья, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, слесарь-электрик, сторож, уборщик служебных помещений, уборщик территорий); иной персонал (бухгалтер, делопроизводитель, заведующий хозяйством, калькулятор, контрактный управляющий, специалист по охране труда), ***(далее - прочий персонал)****.*

XI. Порядок и условия оплаты руководителя, заместителей и главного бухгалтера

9.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между Департаментом образования мэрии города Новосибирска и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда (постановление мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557,Соглашение).

9.2. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

9.3. Размеры должностных окладов руководителя учреждения устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение (постановление мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557):

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	Руководитель (директор, заведующий) Учреждения	
	I группа по оплате труда руководителей	21 494
	II группа по оплате труда руководителей	16 819
	III группа по оплате труда руководителей	15 576
	IV группа по оплате труда руководителей	14 42

9.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя (заместителей заведующего) устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с положением о системе оплаты труда работников Учреждения в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

9.5. Размеры должностных окладов главных бухгалтеров:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1	**Главный бухгалтер**	
	I группа по оплате труда руководителей	18 260
	II группа по оплате труда руководителей	14 443
	III группа по оплате труда руководителей	13 530
	IV группа по оплате труда руководителей	13 34

9.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором (в соответствии с системой оплаты труда, установленной постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557), заместителям руководителей и главным бухгалтерам трудовым договором - в соответствии с настоящим Положением.

9.7. Условия, порядок и размеры стимулирования руководителю устанавливаются в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 17 февраля 2020 г. № 557 начальником департамента, заместителям руководителей и главным бухгалтерам – руководителем учреждения в соответствии с пунктами настоящего Положении.

9.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя, а также каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников устанавливается;

- ✓ при финансировании из средств областного бюджета (субвенции) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы каждого из заместителей

	заработной платы работников, раз	руководителя* и среднемесячной заработной платы работников, раз
IVгруппа	3,5	2,8
III группа	4,0	3,2
II группа	4,5	3,6
I группа	5,0	4,0

*при условии оплаты труда работников, замещающих указанные должности, из средств областного бюджета (субвенции).

✓ финансируемых из средств муниципального бюджета в зависимости от среднесписочной численности работников, в соответствии с постановлением мэрии г. Новосибирска от 18 сентября 2019 г. N 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска»:

Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 2,4
101 - 200	до 2,8
201 - 300	до 3,2
301 - 1000	до 3,6
более 1000	до 4,0

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

X. Заключительное положение

10.1. Районный коэффициент в размере 1,25 начисляется на все виды выплат, связанных с оплатой труда.

10.2. В случае необходимости изменений в системе оплаты труда, в указанное положение и (или) приложения к нему вносятся изменения приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Приложение №1
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 11

Принято на общем собрании трудового коллектива
протокол от «__» ___ 20__г. № _____

Утверждено:
Заведующий. _____ Т.В. Крупеня
приказ от «___» ____ 20___г. № ____

Согласовано:
Председатель профсоюзной первичной организации
протокол от «__»___ 20__г. №___

Тарификация педагогического персонала
на «01» сентября «_____» года

№ п/п	ФИО	должность	стаж	Срок действия квалификационной категории	оклад, ставка заработной платы	Кол-во ставок	сумма	Компенсационные выплаты				стимулирующая ежемесячная надбавка за квалификационную категорию		итого начислено	Районный коэффициент	Всего, руб.
								за вредные условия труда		за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников *(отдельно по каждому виду)*						
								%	сумма	%	сумма	%	сумма			
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*	*10*	*11*	*12*	*13*	*14*	*15*	*16*	*17*
Итого:																

Исполнитель: _____ _____

Приложение № 2
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 11

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «__» __ 20__г. № _____

Утверждено: Заведующий_____ Т.В. Крупеня приказ от «___» ____ 20_ __г. № __ __

Согласовано: Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «__»___ 20__г. №____

Размеры должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности*	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3	4
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1.1	1 квалификационный уровень	младший воспитатель	9 582
2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
2.1	1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	12 462
2.2	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог	13 378
2.3	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; тьютор; учитель-дефектолог; учитель-логопед	13 627
3. Должности, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами			
3.1	3 уровень квалификации	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	8 602

Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами.

N п/п	Наименование должностей	Квалификационная категория/группа по оплате труда руководителя	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3	4
1. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, не включенные в профессиональные квалификационные группы			
1.1	Главный бухгалтер	I группа	18 260

N п/п	Квалификационные уровни	Наименования профессий рабочих	Квалификационный разряд, степень важности и ответственности работ	Размер оклада, рубле
1	2	3	4	5
1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»				
1.1	1 квалификационный уровень	Кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий	1 квалификационный разряд	7 447
1.2		Кастелянша; Кухонный рабочий; Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	2 квалификационный разряд	7 821
2. Общеотраслевые профессии рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы				
2.1		Машинист по ремонту спец. одежды и стирке белья	2 квалификационный разряд	7 821

N п/п	Квалификационные уровни	Наименование должностей руководителей, специалистов и служащих	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3	4
1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1.1	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; калькулятор	7 821
2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
2.1	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	8 602
3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
3.1	1 квалификационный уровень	Бухгалтер	10 164

N п/п	Уровень квалификации, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3	4
1. Должности, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами			
1.1	3 уровень квалификации	Слесарь-электрик	8 602
1.2	4 уровень квалификации	Специалист по охране труда	8 998
1.3	5 уровень квалификации	Контрактный управляющий	10 164

** перечень должностей конкретизируются по учреждению в соответствии со штатным расписанием, размеры окладов (Тарифное соглашение к Соглашения в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 – 2026 годы, постановлением мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. N 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска», постановлением мэрии г. Новосибирска от 30 сентября 2019 г. № 3610 «О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами»).*

Приложение № 3
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 11

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «__» __ 20__г. № _____

Утверждено: Заведующий _____ Т.В. Крупеня приказ от «___» ____ 20__г. № ___

Согласовано: Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «__»___ 20__г. №____

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы работников основного персонала

№	Критерии	Показатели	Размер надбавок стимулирующего характера, балл*	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
1.	**Старший воспитатель**			
1.1	Качество воспитательно-образовательной работы	- организация и контроль воспитательно-образовательного процесса - внедрение и использование современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы, их эффективность	до 5 до 5	анализируется по результатам работы
1.2	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса	- организация работы по созданию, содержанию, обновлению предметно-развивающей среды групповых помещений, кабинетов, прогулочных площадок	до 5	анализируется по результатам работы
1.3	Выявление, обобщение и распространение передового педагогического опыта	- своевременный анализ по укомплектованности педагогическими кадрами, их качественный состав, стабильность педагогического коллектива - работа по привлечению молодых специалистов - методическая работа по повышению профессиональной квалификации педагогических работников ДОУ	до 5 5 5	анализируется по результатам работы по факту по факту
1.4	Создание психологически комфортного климата в коллективе	- отсутствие конфликтных ситуаций и высокий уровень решения их	0-5	по факту

1	2	3	4	5
1.5	Эффективность трудовой деятельности	- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов)	до 5	анализируется по результатам работы
	Итого (максимально возможное количество баллов):		40	

*5-отсутствие замечаний в течение анализируемого периода работы;
4-наличие 1 устного замечания в течение анализируемого периода работы, и т.д.

№	Критерии	Показатели	Размер надбавок стимулирующего характера, балл*	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
2.	**Воспитатель**			
2.1	Сохранность численности воспитанников (наполняемость групп)	от 80% - 100%	5	А/В*100%, где А – кол-во посещения, согласно табеля/ В – списочный состав группы
		от 60% - 80%	4	
		от 50% - 60%	3	
		от 40% - 50%	2	
		менее 40%	1	
2.2	Качество обеспечения образовательного процесса	- организация педагогического процесса с воспитанниками на занятиях (применение индивидуального подхода) - использование современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы - использование собственных методических разработок (авторские проекты, программы и пр.)	до 5 до 5 до 5	анализируется по результатам работы
2.3	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению психического и физического здоровья воспитанников	- создание обстановки эмоционального комфорта, применение здоровьесберегающих технологий, приводящих к снижению заболеваемости	до 5	анализируется по результатам работы
2.4	Качество работы с родителями (законными представителями) воспитанников	- снижение частоты обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций	до 5	анализируется по результатам работы

1	2	3	4	5
2.5	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников	- отсутствие случаев травматизма	0-5	по факту
2.6	Эффективность трудовой деятельности	- качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и др.)	до 5	анализируется по результатам работы
	Итого (максимально возможное количество баллов):		40	

*5-отсутствие замечаний в течение анализируемого периода работы;
4-наличие 1 устного замечания в течение анализируемого периода работы, и т.д.

№	Критерии	Показатели	Размер надбавок стимулирующего характера, балл*	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
3.	**Музыкальный руководитель**			
3.1	Сохранность численности воспитанников (наполняемость групп)	от 80% - 100%	5	А/В*100%, где А – кол-во посещения, согласно табеля/ В – списочный состав групп
		от 60% - 80%	4	
		от 50% - 60%	3	
		от 40% - 50%	2	
		менее 40%	1	
3.2	Качество обеспечения образовательного процесса	- применение современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы - использование собственных методических разработок (авторские проекты, программы и пр.)	до 5 до 5	анализируется по результатам работы
3.3	Создание комфортных условий пребывания	- организация предметно-развивающей среды на музыкальных занятиях (в групповых помещениях, в музыкальном зале) - применение индивидуального подхода, учитывающего темперамент воспитанников	до 5 до 5	анализируется по результатам работы

1	2	3	4	5
3.4	Качество работы с родителями (законными представителями) воспитанников	- снижение частоты обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций	до 5	анализируется по результатам работы
3.5	Эффективность трудовой деятельности	- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов)	до 5	анализируется по результатам работы
	Итого (максимально возможное количество баллов):		35	

*5-отсутствие замечаний в течение анализируемого периода работы;
4-наличие 1 устного замечания в течение анализируемого периода работы, и т.д.

№	Критерии	Показатели	Размер надбавок стимулирующего характера, балл*	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
4.	**Инструктор по физической культуре**			
4.1	Сохранность численности воспитанников (наполняемость групп)	от 80% - 100%	5	А/В*100%, где А – кол-во посещения, согласно табеля/ В – списочный состав групп
		от 60% - 80%	4	
		от 50% - 60%	3	
		от 40% - 50%	2	
		менее 40%	1	
4.2	Качество обеспечения образовательного процесса	- применение современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы - использование собственных методических разработок (авторские проекты, программы и пр.)	до 5 до 5	анализируется по результатам работы
4.3	Создание комфортных условий пребывания	- организация обстановки эмоционального комфорта, предметно-развивающей среды на спортивных занятиях (день здоровья, праздник здоровья и т.п.)	до 5	анализируется по результатам работы
4.4	Качество работы с родителями (законными представителями) воспитанников	- снижение частоты обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций	до 5	анализируется по результатам работы
4.5	Обеспечение безопасности жизнедеятельности	- отсутствие случаев травматизма	0-5	по факту

1	2	3	4	5
	воспитанников			
4.6	Эффективность трудовой деятельности	- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов)	до 5	анализируется по результатам работы
	Итого (максимально возможное количество баллов):		35	

*5-отсутствие замечаний в течение анализируемого периода работы;
4-наличие 1 устного замечания в течение анализируемого периода работы, и т.д.

№	Критерии	Показатели	Размер надбавок стимулирующего характера, балл*	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
5.	**Педагог-психолог**			
5.1	Качество обеспечения образовательного процесса	- организация коррекционно-развивающей работы с воспитанниками - использование современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы	до 5 до 5	анализируется по результатам работы
5.2	Создание обстановки эмоционального комфорта	- обеспечение эмоционального благополучия воспитанников	до 5	анализируется по результатам работы
5.3	Качество работы с родителями (законными представителями) воспитанников	- снижение частоты обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций	до 5	анализируется по результатам работы
5.4	Эффективность трудовой деятельности	- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов)	до 5	анализируется по результатам работы
	Итого (максимально возможное количество баллов):		25	

*5-отсутствие замечаний в течение анализируемого периода работы;
4-наличие 1 устного замечания в течение анализируемого периода работы, и т.д.

№	Критерии	Показатели	Размер надбавок стимулирующего характера, балл*	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
6.	**Учитель-логопед**			
6.1	Качество обеспечения образовательного процесса	- организация коррекционно-развивающей работы с воспитанниками - использование современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы	до 5 до 5	анализируется по результатам работы
6.2	Создание обстановки эмоционального комфорта	- обеспечение эмоционального благополучия воспитанников	до 5	анализируется по результатам работы
6.3	Качество работы с родителями (законными представителями) воспитанников	- снижение частоты обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций	до 5	анализируется по результатам работы
6.4	Эффективность трудовой деятельности	- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов)	до 5	анализируется по результатам работы
	Итого (максимально возможное количество баллов):		25	

* 5-отсутствие замечаний в течение анализируемого периода работы;
4-наличие 1 устного замечания в течение анализируемого периода работы, и т.д.

№	Критерии	Показатели	Размер надбавок стимулирующего характера, балл*	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
7.	**Учитель-дефектолог**			
7.1	Качество обеспечения образовательного процесса	- организация коррекционно-развивающей работы с воспитанниками - использование современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы	до 5 до 5	анализируется по результатам работы

7.2	Создание обстановки эмоционального комфорта	- обеспечение эмоционального благополучия воспитанников	до 5	анализируется по результатам работы
7.3	Качество работы с родителями (законными представителями) воспитанников	- снижение частоты обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций	до 5	анализируется по результатам работы
7.4	Эффективность трудовой деятельности	- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов)	до 5	анализируется по результатам работы
	Итого (максимально возможное количество баллов):		25	

* 5-отсутствие замечаний в течение анализируемого периода работы;
4-наличие 1 устного замечания в течение анализируемого периода работы, и т.д.

№	Критерии	Показатели	Размер надбавок стимулирующего характера, балл*	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
8.	**Тьютор**			
8.1	Качество обеспечения образовательного процесса	- организация коррекционно-развивающей работы с воспитанниками - использование современных образовательных технологий, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы	до 5 до 5	анализируется по результатам работы
8.2	Создание обстановки эмоционального комфорта	- обеспечение эмоционального благополучия воспитанников	до 5	анализируется по результатам работы
8.3	Качество работы с родителями (законными представителями) воспитанников	- снижение частоты обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций	до 5	анализируется по результатам работы
8.4	Эффективность трудовой деятельности	- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов)	до 5	анализируется по результатам работы
	Итого (максимально возможное количество баллов):		25	

* 5-отсутствие замечаний в течение анализируемого периода работы;
4-наличие 1 устного замечания в течение анализируемого периода работы, и т.д.

Дополнительные критерии за качественные эффективности деятельности

(% от должностного оклада (оклада))

1.1	Результативность участия с опытом работы педагогических работников в мероприятиях (конференции, РМО, ГМН и пр.)	- областной, городской уровень - районный уровень	до 10 % до 8 %	по факту
1.2	Результативность участия педагогических работников в профессиональных конкурсах (в т.ч. с воспитанниками)	- за каждое мероприятие	до 8 %	по факту
1.3	Результативность участия педагогических работников в методической работе Учреждения (открытые занятия, мастер-классы, консультации, семинары, педагогические советы, работа в творческих группах)	- за каждое мероприятие	до 10%	по факту
1.4	Результативность участия педагогических работников в организационно-педагогической работе (проекты, акции, утренники для воспитанников, мероприятия для родителей и работников ДОУ)	- за каждое мероприятие	до 20%	по факту

№	Критерии	Показатели	Размер надбавок стимулирующего характера, балл*	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
9.	**Младший воспитатель**			
9.1	Сохранность численности воспитанников (наполняемость групп)	от 80% - 100%	3	А/В*100%, где А – кол-во посещения, согласно табеля/В – списочный состав группы
		от 60% - 80%	2	
		от 50% - 60%	1	
9.2	Благоприятный психологический климат в группе	- отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей)	до 3	по факту
9.3	Благоприятный психологический климат в	- отсутствие обоснованных обращений работников по поводу конфликтных ситуаций	до 3	по факту

1	2	3	4	5
	коллективе			
9.4	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников	- отсутствие случаев травматизма	0-3	по факту
9.5	Соблюдение порядка и чистоты на рабочем месте	- отсутствие нарушений и замечаний по результатам внутренних проверок	до 3	анализируется по результатам работы
9.6	Сохранность имущества учреждения, воспитанников	- отсутствие замечаний	до 3	анализируется по результатам работы
9.7	Эффективность трудовой деятельности	- своевременное реагирование и предотвращение чрезвычайных ситуаций	0-3	по факту
	Итого (максимально возможное количество баллов):		21	

* 3-отсутствие замечаний в течение анализируемого периода работы;
2-наличие 1 устного замечания в течение анализируемого периода работы, и т.д.

№	Критерии	Показатели	Размер надбавок стимулирующего характера, балл*	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
10.	**Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья**			
10.1	Сохранность численности воспитанников (наполняемость групп)	от 80% - 100%	3	А/В*100%, где А – кол-во посещения, согласно табеля/В – списочный состав группы
		от 60% - 80%	2	
		от 50% - 60%	1	
10.2	Благоприятный психологический климат в группе	- отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей)	до 3	по факту
10.3	Благоприятный психологический климат в коллективе	- отсутствие обоснованных обращений работников по поводу конфликтных ситуаций	до 3	по факту
10.4	Обеспечение безопасности жизнедеятельности воспитанников	- отсутствие случаев травматизма	0-3	по факту

1	2	3	4	5
10.5	Сохранность имущества учреждения, воспитанников	- отсутствие замечаний	до 3	анализируется по результатам работы
10.6	Эффективность трудовой деятельности	- своевременное реагирование и предотвращение чрезвычайных ситуаций	0-3	по факту
	Итого (максимально возможное количество баллов):		18	

* 3-отсутствие замечаний в течение анализируемого периода работы;
2-наличие 1 устного замечания в течение анализируемого периода работы, и т.д.

Перечень критериев оценивания за качественные показатели работы работников прочего персонала:

№	Критерии	Показатели	Размер надбавок стимулирующего характера, балл*	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
1.	**Главный бухгалтер**			
1.1	Качество ведения бухгалтерского учета	- отсутствие замечаний и нарушений	до 3	анализируется по результатам работы
1.2	Своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей	- отсутствие задолженности	0-3	по факту
1.3	Эффективность трудовой деятельности	- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов) - отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	до 3 до 3	анализируется по результатам работы
	Итого (максимально возможное количество баллов):		12	

* 3-отсутствие замечаний в течение анализируемого периода работы;
2-наличие 1 устного замечания в течение анализируемого периода работы, и т.д.

№	Критерии	Показатели	Размер надбавок стимулирующего характера, балл*	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
2.	**Вахтер**			
2.1	Сохранность имущества учреждения	- при отсутствии нарушений	0-1	по факту
2.2	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - отсутствие обоснованных обращений со стороны работников, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	1	анализируется по результатам работы
	Итого (максимально возможное количество баллов):		2	

* 1-отсутствие замечаний в течение анализируемого периода работы;
1-наличие 1 устного замечания в течение анализируемого периода работы, и т.д.

№	Критерии	Показатели	Размер надбавок стимулирующего характера, балл*	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
3.	**Кастелянша**			
3.1	Сохранность имущества учреждения	- отсутствие нарушений	до 2	по факту
3.2	Эффективность трудовой деятельности	- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов)	до 2	анализируется по результатам работы
	Итого (максимально возможное количество баллов):		4	

* 2-отсутствие замечаний в течение анализируемого периода работы;
1-наличие 1 устного замечания в течение анализируемого периода работы, и т.д.

№	Критерии	Показатели	Размер надбавок стимулирующего характера, балл*	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
4.	**Кладовщик**			
4.1	Сохранность имущества учреждения	- отсутствие нарушений	до 2	по факту
4.2	Эффективность трудовой деятельности	- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов) - отсутствие обоснованных	до 2 до 2	анализируется по результатам работы

1	2	3	4	5
		обращений со стороны работников, высокий уровень решения конфликтных ситуаций		
	Итого (максимально возможное количество баллов):		6	

* 2-отсутствие замечаний в течение анализируемого периода работы;
1-наличие 1 устного замечания в течение анализируемого периода работы, и т.д.

№	Критерии	Показатели	Размер надбавок стимулирующего характера, балл*	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
5.	**Кухонный рабочий**			
5.1	Качественное обеспечение условий для организации питания	- качественная и своевременная обработка пищеблока, посуды и инвентаря и т.п.	до 2	анализируется по результатам работы
5.2	Сохранность имущества учреждения	- отсутствие нарушений	до 2	по факту
5.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - отсутствие обоснованных обращений со стороны работников, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	до 2	анализируется по результатам работы
	Итого (максимально возможное количество баллов):		6	

* 2-отсутствие замечаний в течение анализируемого периода работы;
1-наличие 1 устного замечания в течение анализируемого периода работы, и т.д.

№	Критерии	Показатели	Размер надбавок стимулирующего характера, балл*	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
6.	**Машинист по ремонту спец одежды и стирке белья**			
6.1	Сохранность имущества учреждения	- отсутствие нарушений	до 2	по факту
6.2	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - отсутствие обоснованных обращений со стороны работников, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	до 2	анализируется по результатам работы

1	2	3	**4**	5
	Итого (максимально возможное количество баллов):		4	

* 2-отсутствие замечаний в течение анализируемого периода работы;
1-наличие 1 устного замечания в течение анализируемого периода работы, и т.д.

№	Критерии	Показатели	Размер надбавок стимулирующего характера, балл*	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
7.	**Повар**			
7.1	Качественная организация питания	- соблюдение технологии приготовления пищи - соблюдение санитарно-гигиенических условий в соответствии с требованиями СанПиН	до 2 до 2	анализируется по результатам работы
7.2	Сохранность имущества учреждения	- отсутствие нарушений	до 2	по факту
7.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - отсутствие обоснованных обращений со стороны работников, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	до 2	анализируется по результатам работы
	Итого (максимально возможное количество баллов):		8	

* 2-отсутствие замечаний в течение анализируемого периода работы;
1-наличие 1 устного замечания в течение анализируемого периода работы, и т.д.

№	Критерии	Показатели	Размер надбавок стимулирующего характера, балл*	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
8.	**Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания**			
8.1	Сохранность имущества учреждения	- отсутствие нарушений	до 2	по факту
8.2	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - отсутствие обоснованных обращений со стороны работников, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	до 2	анализируется по результатам работы
	Итого (максимально возможное количество баллов):		4	

* 2-отсутствие замечаний в течение анализируемого периода работы;
1-наличие 1 устного замечания в течение анализируемого периода работы, и т.д.

№	Критерии	Показатели	Размер надбавок стимулирующего характера, балл*	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
9.	**Слесарь-электрик**			
9.1	Сохранность имущества учреждения	- отсутствие нарушений	0-1	по факту
9.2	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - отсутствие обоснованных обращений со стороны работников, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	1	анализируется по результатам работы
	Итого (максимально возможное количество баллов):		2	

* 1-отсутствие замечаний в течение анализируемого периода работы;
1-наличие 1 устного замечания в течение анализируемого периода работы, и т.д.

№	Критерии	Показатели	Размер надбавок стимулирующего характера, балл*	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
10.	**Сторож**			
10.1	Сохранность имущества учреждения	- при отсутствии нарушений	до 2	по факту
10.2	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - отсутствие обоснованных обращений со стороны работников, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	до 2	анализируется по результатам работы
	Итого (максимально возможное количество баллов):		4	

* 2-отсутствие замечаний в течение анализируемого периода работы;
1-наличие 1 устного замечания в течение анализируемого периода работы, и т.д.

№	Критерии	Показатели	Размер надбавок стимулирующего характера, балл*	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
11.	**Уборщик служебных помещений**			
11.1	Обеспечение санитарного состояния помещений	- отсутствие замечаний	до 2	анализируется по результатам работы

1	2	3	4	5
11.2	Сохранность имущества учреждения	- при отсутствии нарушений	до 2	по факту
11.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - отсутствие обоснованных обращений со стороны работников, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	до 2	анализируется по результатам работы
	Итого (максимально возможное количество баллов):		6	

* 2-отсутствие замечаний в течение анализируемого периода работы;
1-наличие 1 устного замечания в течение анализируемого периода работы, и т.д.

№	Критерии	Показатели	Размер надбавок стимулирующего характера, балл*	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
12.	**Уборщик территорий**			
12.1	Обеспечение санитарного состояния помещений	- отсутствие замечаний	до 2	анализируется по результатам работы
12.2	Сохранность имущества учреждения	- при отсутствии нарушений	до 2	по факту
12.3	Эффективность трудовой деятельности	назначается при: - отсутствие обоснованных обращений со стороны работников, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	до 2	анализируется по результатам работы
	Итого (максимально возможное количество баллов):		6	

* 2-отсутствие замечаний в течение анализируемого периода работы;
1-наличие 1 устного замечания в течение анализируемого периода работы, и т.д.

№	Критерии	Показатели	Размер надбавок стимулирующего характера, балл*	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
13.	**Бухгалтер**			
13.1	Качество ведения бухгалтерского учета	- отсутствие замечаний и нарушений	до 3	анализируется по результатам работы
13.2	Своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей	- отсутствие задолженности	0-3	по факту

1	2	3	4	5
13.3	Эффективность трудовой деятельности	- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов) - отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	до 3 до 3	анализируется по результатам работы
	Итого (максимально возможное количество баллов):		12	

* 3-отсутствие замечаний в течение анализируемого периода работы;
2-наличие 1 устного замечания в течение анализируемого периода работы, и т.д.

№	Критерии	Показатели	Размер надбавок стимулирующего характера, балл*	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
14.	**Делопроизводитель**			
14.1	Качество ведения и оформления документации по направлениям деятельности Учреждения	- отсутствие замечаний и нарушений	до 2	анализируется по результатам работы
14.2	Эффективность трудовой деятельности	- исполнительская дисциплина, своевременное предоставление материалов - отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень их решения	до 2 до 2	анализируется по результатам работы
	Итого (максимально возможное количество баллов):		6	

* 2-отсутствие замечаний в течение анализируемого периода работы;
1-наличие 1 устного замечания в течение анализируемого периода работы, и т.д.

№	Критерии	Показатели	Размер надбавок стимулирующего характера, балл*	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
15.	**Заведующий хозяйством**			
15.1	Обеспечение бесперебойной работы технических систем и оборудования	- своевременное реагирование и предотвращение чрезвычайных ситуаций	до 3	анализируется по результатам работы

1	2	3	4	5
15.2	Создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил в области охраны труда и техники безопасности	- отсутствие случаев травматизма	0-3	анализируется по результатам работы
15.3	Эффективность трудовой деятельности	- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов) - отсутствие обоснованных обращений со стороны работников, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	до 3 до 3	по факту
	Итого (максимально возможное количество баллов):		12	

* 3-отсутствие замечаний в течение анализируемого периода работы;
2-наличие 1 устного замечания в течение анализируемого периода работы, и т.д.

№	Критерии	Показатели	Размер надбавок стимулирующего характера, балл*	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
16.	**Калькулятор**			
16.1	Качество ведения и оформления документации	- отсутствие замечаний и нарушений	до 2	анализируется по результатам работы
16.2	Эффективность трудовой деятельности	- исполнительская дисциплина, своевременное предоставление документов - отсутствие обоснованных обращений со стороны работников, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	до 2 до 2	анализируется по результатам работы
	Итого (максимально возможное количество баллов):		6	

* 2-отсутствие замечаний в течение анализируемого периода работы;
1-наличие 1 устного замечания в течение анализируемого периода работы, и т.д.

№	Критерии	Показатели	Размер надбавок стимулирующего характера, балл*	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
17.	**Контрактный управляющий**			
17.1	Соблюдение законодательства,	- отсутствие замечаний и нарушений	до 2	анализируется по результатам

1	2	3	4	5
	регулирующего деятельность в сфере закупок			работы
17.2	Эффективность трудовой деятельности	- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов)	до 2	анализируется по результатам работы
	Итого (максимально возможное количество баллов):		4	

* 2-отсутствие замечаний в течение анализируемого периода работы;
1-наличие 1 устного замечания в течение анализируемого периода работы, и т.д.

№	Критерии	Показатели	Размер надбавок стимулирующего характера, балл*	Периодичность оценки (ежемесячно)
1	2	3	4	5
18.	**Специалист по охране труда**			
18.1	Качество ведения и оформления документации	- при отсутствии замечаний и нарушений	до 2	анализируется по результатам работы
18.2	Эффективность трудовой деятельности	- отсутствие обоснованных обращений со стороны работников, высокий уровень решения конфликтных ситуаций	до 2	анализируется по результатам работы
	Итого (максимально возможное количество баллов):		4	

* 2-отсутствие замечаний в течение анализируемого периода работы;
1-наличие 1 устного замечания в течение анализируемого периода работы, и т.д.

Приложение №4
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 11

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «_»_____20__г. № _____

Утверждено: Заведующий _____Т.В. Крупеня приказ от «__» _____ 20__г. № ____

Согласовано: Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «__»_____ 20__г. №____

Перечень стимулирующих выплат
(*надбавки постоянного характера*)

№ п/п	Виды выплат и условия		% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы
1	Почетные звания: «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»	*В соответствии с Соглашением, постановлением*	*15%*
2	Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ	*В соответствии с Соглашением, постановлением*	*15%*
3	Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию	*В соответствии с Соглашением (является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории, которая рассчитывается с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы)**	за I квалификационную категорию *8%*; за высшую квалификационную категорию *16%*.

** Конкретизируется по учреждению. При наличии у работника двух и более ученых степеней или ученых званий, соответствующих профилю выполняемой работы, надбавка устанавливается за одно из них.*

При наличии у работника нескольких почетных званий, нагрудных знаков и других отличий, соответствующих профилю выполняемой работы, выплата производится по одному из оснований по выбору на основании письменного заявления работника.

Приложение №5
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 11

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «_»_____20__г. № _____

Утверждено: Заведующий _____Т.В. Крупеня приказ от «___» _____ 20__г. № ____

Согласовано: Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «__»_____ 20__г. №____

Оценочный лист

выполнения утвержденных критериев за качественные показатели эффективности работы ____ _____ при определении выплат стимулирующего характера
(должность работника)

за _____ _____ 20__ г.

ФИО работника __ _____,

кол-во фактических рабочих дней_____ /кол-во отработанных дней_ _____/

Критерии	Показатели по критерию	Максимально возможное кол-во баллов*	Самоанализ деятельности работника	Оценка комиссии материалов по самоанализу деятельности работника
Итого (максимально возможное количество баллов):				

* - отсутствие замечаний в течение анализируемого периода работы;
- наличие 1 устного замечания в течение анализируемого периода работы, и т.д.

Примечание: _____ _____

_____

«____»_____ 20___г. Подпись _____ _____

Председатель комиссии: _____

Члены комиссии:

_____
_____
_____
_____

Приложение №6
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 11

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «__»_____20__г. № _____

Утверждено: Заведующий ___Т.В. Крупеня приказ от «___» _____ 20__г. № ____

Согласовано: Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «__»_____ 20__г. №____

Протокол № _____ от _____ _____ 20___г.
заседания комиссии по распределению стимулирующей части работникам
_____ персонала*
МБДОУ д/с № 11 за период работы с _____ по _____ 20 ___года.

Присутствовали все члены комиссии:
_____
_____
_____
_____
_____

Повестка дня.

1. Оценка материалов по самоанализу деятельности работников в соответствии с критериями оценки за качественные показатели эффективности деятельности.

На основании собранных оценочных листов с росписью работника:

Комиссия подготовила ведомость (Приложение № _), отражающую итоговое количество баллов и определила:

Установить стимулирующие выплаты работникам: за период с _____ по _____ 20__ года в размере: _____ рублей, денежный вес 1 балла – _____ рублей;

Комиссия подготовила ведомость (Приложение № __ (в руб.)), по дополнительным критериям за качественные показатели работы (в %).

2. При наличии экономии фонда оплаты труда Комиссия решила и подготовила ведомость (Приложение № __) на выплаты премии по итогам календарного периода (месяц, год) работникам.

3. При наличии экономии фонда оплаты труда Комиссия решила и подготовила ведомость (Приложение № _) на выплаты премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам.

Решение Комиссия принимала на основе открытого голосования. По каждому работнику решение принималось единогласно. Копию оценочного листа не потребовал никто.

Председатель комиссии: _____

Члены комиссии:
_____
_____
_____

* основной персонал, прочий персонал

Приложение №7
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 11

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «__» _____ 20__г. № __ ____

Утверждено: Заведующий _____ Т.В. Крупеня приказ от «_ _» ___ ____ 20__г. № ___ _

Согласовано: Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «__»_____ 20__г. №____

Премии по итогам работы за календарный период

№ п/п	Вид выплаты	Условия
1	Выполнение работником непредвиденных работ, от срочного выполнения, которых зависит в дальнейшем работа Учреждения	1 раз в месяц
2	Интенсивность, результативность и качество в работе, проявление творчества и инициативы	1 раз в месяц
3	Разработка и внедрение программ развития общероссийских ценностей, ориентиров, традиций в ДОУ и реализация ФГОС дошкольного образования	1 раз в месяц
4	Разработка и реализация совместных творческих проектов, авторских программ, проектов, технологий, методик направленных на развитие ДОУ	1 раз в месяц
5	Эффективное использование в работе дидактических и наглядных материалов, аудио-, видео-, оргтехники, игровых методов и приемов	1 раз в месяц
6	Наставничество	1 раз в месяц
7	Творческий подход к изготовлению костюмов для проведения праздников в ДОУ	1 раз в год
8	За качество и высокие результаты работы, связанные с уставной деятельностью и поднимающие престиж учреждения	1 раз в год
9	Особый вклад в развитие учреждения или сферы образования: разработка и публикация методических материалов по направлениям развития системы образования, разработка и апробация новых подходов и технологий, обеспечивающих повышение эффективности образовательной деятельности	1 раз в год
10	Результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками, в том числе имеющих инвалидность и ограниченные возможности здоровья (по итогам полугодия и учебного года)	2 раза в год

Приложение №8
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 11

Принято на общем собрании трудового коллектива протокол от «__» _____ 20__г. № _____

Утверждено: Заведующий _____ Т.В. Крупеня приказ от «_ _» _____ 20__г. № ____

Согласовано: Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «__»_____ 20_ _г. №____

Премии за выполнение важных и особо важных заданий

№ п/п	Вид выплаты
1	Своевременная подготовка к новому учебному году (подготовка групп, кабинетов, площадок к приемке городской комиссией к началу учебного года)
2	Представление инновационного опыта работы учреждения на фестивалях, форумах, конференциях, совещаниях, проводимых на различных уровнях (на федеральном уровне, межрегиональном уровне, региональном уровне)
3	Активное участие на мероприятиях на базе ДОУ (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам)
4	Активное участие на общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.п.)
5	Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта в зимнее время
6	Оперативная уборка, наледи, шапки и сосульки на крышах

Приложение №9
к Положению о системе
оплаты труда работников
МБДОУ д/с № 11

Принято на общем собрании трудового коллектива
протокол
от «__» _____ 20__г.№ _____

Утверждено:
Заведующий _____ Т.В. Крупеня
приказ от «_ _» _____ 20_ _г.
№ ____

Согласовано:
Председатель профсоюзной первичной организации протокол от «__»_____20__г.
№____

Расчетный лист за _____ месяц _____г.

Учреждение: МБДОУ д/с № 11
Подразделение:

Сотрудник _____ Табельный номер_____							Оклад, ставка заработной платы:		
Должность:									
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
1. Начислено							**2. Удержано**		
Оклад по дням							Профвзносы		
Замещение педагогических работников							НДФЛ исчисленный		
Доплата за ночные часы							Перечисление денег за питание с сотрудников		
Доплата в выходные и нерабочие праздничные дни							Удержание по исполнительному листу		
Доплата за вредные условия труда									
Доплата за особенности деятельности учреждения									
Надбавка за почетное звание, грамота									
Надбавка за квалификационную категорию									
Надбавка за продолжительность непрерывной работы									
Надбавка за качество выполняемых работ									
Надбавка молодому специалисту									
Единовременное пособие молодым специалистам									
Премия по итогам работы за календарный период (месяц)									
Премия по итогам работы за календарный период (год)									

Премия за выполнение важных и особо важных заданий									
Оплата отпуска по календарным дням									
Отпуск учебный									
Компенсация отпуска									
Компенсация отпуска при увольнении по календарным дням									
Оплата больничного листа									
Оплата больничного листа за счет работодателя									
Пособие по уходу за ребенком до 3 лет									
Выплаты за проезд на городском транспорте работникам									
Районный коэффициент									
Всего начислено							Всего удержано		
							3. Выплачено		
							За первую половину месяца (Банк, вед. № от _____		
							Зарплата за месяц (Банк, вед. № от _____		
Долг за работником на начало месяца							Долг за учреждением на конец месяца		