

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ №22. Шахты
И.Ю. Землянская
«01» 2026 г.



**Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения г.Шахты Ростовской области
«Детский сад №22».**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения г. Шахты Ростовской области «Детский сад №22» (далее – МБДОУ №22 Шахты от 17.12.2021 №4044 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений города Шахты, подведомственных Департаменту образования города Шахты» и определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБДОУ № 22 г.Шахты, подведомственного Департаменту образования города Шахты, по виду экономической деятельности «85. Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, утвержденного приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МБДОУ №22 г.Шахты.

1.3. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда заместителей руководителя образовательного учреждения и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников МБДОУ №22 г.Шахты производится на основании:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере оплаты труда;

- настоящего Положения об оплате труда работников МБДОУ №22

г.Шахты.

1.5. Условия оплаты труда работников МБДОУ №22 г.Шахты, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.6. Оплата труда работников МБДОУ №22 г.Шахты, занятых на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Месячная заработная плата работников МБДОУ №22 г.Шахты, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.8. Оплата труда работников МБДОУ №22 г.Шахты производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

2. Порядок установления должностных окладов

2.1. В настоящем Положении используются следующие понятия:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

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

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

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице №1.

Таблица №1

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень	младший воспитатель	10 389

2.3.2. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице №2.

Таблица №2

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ,
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**
по ПКГ должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
ПКГ должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	14 942
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования	15 699
3-й квалификационный уровень	в образовательных учреждениях воспитатель; педагог-психолог	16 433

4-й квалификационный уровень	в образовательных учреждениях учитель-дефектолог; учитель-логопед	17 240
------------------------------	---	---------------

2.3.3. Должностные оклады по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей служащих приведены в таблице №3.

Таблица №3

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
по ПКГ общеотраслевых должностей служащих**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: делопроизводитель	6 294
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	2-й квалификационный уровень заведующий хозяйством	7 276
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень: бухгалтер.	8 003
	4-й квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	9 254

2.3.4. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих приведены в таблице №4.

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»: гардеробщик; дворник; кастелянша; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья)	1-й квалификационный уровень:	
	1-й квалификационный разряд.	5 175
	2-й квалификационный разряд.	5 475
	3-й квалификационный разряд	5 796

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам МБДОУ №22 г. Шахты могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.2.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными условиями труда устанавливаются заведующим МБДОУ №22 г. Шахты с учетом мнения профсоюзного комитета МБДОУ №22 г. Шахты в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Заведующим МБДОУ №22 г. Шахты проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или

заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.2.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

3.3. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ.

При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

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

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22-00 до 6-00 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.3.5. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей №5.

Таблица №5

**РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за работу в особых условиях труда**

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	За работу в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, имеющих классы (группы) с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты): - руководитель учреждения, заместители руководителя, - работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах), - иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах).	до 10 5 – 15 до 20
2	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы. - руководитель учреждения, заместители руководителя, - работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н, в чьи обязанности входит	до 15 до 15

непосредственная работа с такими обучающимися - иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	до 20
--	-------

Примечание к таблице №5.

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

3.3.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей №6.

Таблица №6

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за осуществление дополнительной работы,
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (консилиума, объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения)	до 15 до 10
2.	Работникам учреждения, ответственным за работу с архивом учреждения: работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н иным работникам	до 20 до 25
3.	Работникам учреждения, ответственным за организацию питания	до 15
4.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями (при отсутствии штатного социального педагога)	до 10
5.	Работникам учреждения за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	5 - 10
6.	Работникам учреждения за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения:	

1	2	3
	при численности аттестуемых 1 - 2 человека	10
	при численности аттестуемых 3 - 4 человека	15
	при численности аттестуемых 5 человек и более	20

Примечание к таблице №6.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Доплата за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области устанавливается работникам учреждения, включенным приказом министерства в состав аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность для установления квалификационной категории (первой или высшей).

3. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.

4. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных настоящим Положением. При этом размеры доплат, предусмотренных пунктами 1–4 таблицы в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.4. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Критерии, позволяющие оценить результативность и эффективность работы, конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников определены Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда надбавок и доплат за эффективность деятельности педагогических работников МБДОУ №22 г. Шахты.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3. настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – Департаментом образования г. Шахты, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения – руководителем учреждения на основании разработанных критериев (Приложение № 1).

Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения на основании разработанных критериев (Приложение № 1), но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру могут быть сохранены работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Доплата за качество выполняемых работ назначается в процентах или натуральном денежном выражении (в рублях), оформляется ежемесячно приказом по учреждению.

4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления (далее - стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в бюджетной сфере с таблицей №7.

Таблица №7

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 до 10 до 15 до 20 до 30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.6. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением и фиксируются в Положении «О распределении премиального фонда МБДОУ №22 г.Шахты».

4.6.1. При определении показателей премирования необходимо учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности муниципального имущества и другое.

4.6.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном департаментом образования г. Шахты, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.7. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;

- за специфику работы;

- за наличие ученой степени;

- за наличие почетного звания;

- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.8. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.9. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей №8.

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие ученой степени

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	25 15
2.	Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	до 30 до 20

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.10. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей №9.

Таблица №9

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	25 15 10
2.	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	до 30 до 20 до 15

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным

знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

4.11. В целях привлечения и укрепления кадрового состава муниципальных учреждений образования г.Шахты молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее профессиональное образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования и допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по образовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора (эффективного контракта) по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. №225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций"

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.12. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.13. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Заместителю руководителя и главному бухгалтеру могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Выплаты и надбавки заместителю руководителя и главному бухгалтеру могут устанавливаться как на календарный год, так и по полугодиям, ежеквартально, ежемесячно, единовременно.

5.2. Установление должностных окладов руководителя учреждения, заместителей руководителей и главного бухгалтера.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к одной из групп по оплате труда руководителей в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Шахты, утвержденного приказом Департамента образования города Шахты №625 от 28.12.2021 г. согласно таблице №10.

Таблица 10

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	29 885
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	27 174
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	24 704

5.2.2.Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Установление должностных окладов заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные:

руководителю учреждения – Положением об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Шахты, утвержденного приказом Департамента образования города Шахты №625 от 28.12.2021 г.

заместителям руководителя, главному бухгалтеру - Положением об оплате труда заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений города Шахты, утвержденного приказом Департамента образования г. Шахты 30.12.2021 г. №647.

5.4. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные:

руководителю учреждения – Положением об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Шахты, утвержденного приказом Департамента образования города Шахты №625 от 28.12.2021 г.

заместителям руководителя, главному бухгалтеру - Положением об оплате труда заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений города Шахты, утвержденного приказом Департамента образования г. Шахты 30.12.2021 г. №647.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Надбавка за выслугу лет заместителям руководителя, главному бухгалтеру МБДОУ №22 г.Шахты устанавливается в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761Н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

от 5 года до 10 лет – 10 процентов,

от 10 до 15 лет – 15 процентов,

свыше 15 лет – 20 процентов.

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в МБДОУ №22 г.Шахты, или со дня представления работником необходимых документов.

Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается заместителям руководителя и главным бухгалтерам с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается

- руководителю учреждения - по решению Департамента образования г. Шахты,

- заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения - руководителем учреждения, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения, на определенный период в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий календарный год. При изменении в течение календарного года надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру могут быть сохранены работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.

При наличии дисциплинарного взыскания начисление данной надбавки не осуществляются на весь период до снятия дисциплинарного взыскания.

Оплата надбавки за качество выполняемых работ в размере, не превышающем 200 процентов должностного оклада производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на очередной финансовый год, с учетом предельной кратности совокупного дохода к величине среднего совокупного дохода работников организации. В случае превышения предельной кратности совокупного дохода к величине среднего совокупного дохода работника организации размер уменьшается на размер превышения.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и плановый период.

Премияльные выплаты выплачиваются

- руководителю учреждения - по решению Департамента образования г. Шахты,

- главному бухгалтеру, заместителям руководителя - в соответствии с Положением об оплате труда заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и автономных образовательных учреждений города Шахты, утвержденного приказом Департамента образования г. Шахты 30.12.2021 г. №647. в IV квартале по итогам работы за календарный год на основании

приказа руководителя учреждения. В отдельных случаях на основании приказа руководителя учреждения может быть выплачена премия при достижении возраста 50 лет, пенсионного возраста и каждые последующие 5 лет.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителям учреждений за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением Департамента образования г.Шахты.

Премии выплачиваются из экономии средств в пределах фонда оплаты труда и утвержденных бюджетных ассигнований на текущий финансовый год.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу заместителю руководителя и главному бухгалтеру, так и в абсолютном размере, но не более двух окладов в течение финансового года.

При наличии дисциплинарных взысканий начисление премий заместителю руководителя и главному бухгалтеру не осуществляется.

5.5. Руководитель учреждения, заместитель руководителя наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения и его заместителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется Департаментом образования г. Шахты, заместителем руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3. и 5.4. приложения №2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России №1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

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

заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 №540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1.Руководителю учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице №11.

Таблица №11

**РАЗМЕРЫ ПРЕДЕЛЬНОГО СООТНОШЕНИЯ
заработной платы руководителя учреждения**

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 200	5,0
Свыше 200	6,0

5.6.2.Для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

5.6.3. По решению Департамента образования г. Шахты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,5 – для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.6.4.Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5.Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель учреждения.

6.Особенности условий оплаты труда педагогических работников.

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России №1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2.Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем

учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России №1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России №1601.

6.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 04.04.2025 г. № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.4. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.6. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.6.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 – 2.7 приложения №1 к приказу Минобрнауки России №1601 (музыкальный руководитель, воспитатель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, учитель-дефектолог), и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения №1 к приказу Минобрнауки России №1601 (педагог дополнительного образования), определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.6.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.6.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается Департаментом образования г.Шахты.

6.6.3. За время работы в период отмены образовательного процесса для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу периода отмены образовательного процесса по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

7. Другие вопросы оплаты труда.

7.1. При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно таблице №12.

Таблица №12

№ п/п	Вид работы	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования	0,054	0,047	0,027

7.2. Руководители учреждений в пределах фонда оплаты труда могут привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ, и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 7.1 настоящего раздела.

7.3. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено министерством.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:

- заведующий учреждением;
- заместитель заведующего по ВМР;
- заместитель заведующего по ХР;

- главный бухгалтер.

7.4. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – Департаментом образования г. Шахты, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников учреждения.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением.

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя
заведующего по воспитательной и методической работе**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	%
1	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, совершенствование форм и методов воспитания и обучения	до 30
2	Качественное написание образовательной программы МДОУ. Её выполнение	до 5
3	Качественное, своевременное выполнение текущего и перспективного планирования образовательного учреждения.	до 5
4	Высокая координация работы воспитателей, других педагогических работников по выполнению рабочих программ, планов, качественная разработка и исполнение необходимой методической документации.	до 25
5	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса. Высокие показатели работы методических объединений ДООУ, участие в муниципальных, республиканских, региональных и российских мероприятиях.	до 25
6	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (педагогический совет, родительские собрания, попечительский совет, общее собрание и т.д.)	до 5
7	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДООУ у воспитанников, родителей, общественности. Уровень готовности выпускников ДООУ к обучению в школе	до 5
8	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждений, положительная динамика	до 25
9	Высокий уровень организации Повышения квалификации педагогических кадров.	до 5
10	Организация работы методического кабинета - как научно-методического центра ДООУ.	до 25
11	Информатизация образовательного процесса ДООУ	до 25
12	Наличие в образовательном процессе современных педагогических технологий, в т.ч. здоровьесберегающих	до 5
13	Наличие системы мониторинга в ДООУ: - динамика развития детей - динамика профессионального роста педагогических кадров	до 5
14	Организация работы официального сайта ДООУ, своевременное обновление информации	до 5
15	Своевременность и качество оформления отчетов	до 5
17	Максимальное количество	до 200

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заместителя
заведующего по хозяйственной работе**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	%
1.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.	до 5
2.	Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности.	до 50
3.	За ведение, полное и своевременное предоставление отчетности по военно- учетной работе в учреждении	
4.	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей, сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).	до 10
5.	Качественная организация и контроль за проведением ремонтных работ.	до 5
6.	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования и инвентаря, его сохранность и своевременный ремонт.	до 5
7.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная отчетность, качественное ведение документации, своевременная инвентаризация имущества).	до 5
8.	Осуществление качественного контроля за работой младшего обслуживающего персонала, за соблюдением санитарного состояния ДООУ и прилегающей территории ДООУ.	до 5
9.	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	до 5
10.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 5
11.	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.	до 20
12.	Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий	до 50
13.	Своевременное исполнение должностных обязанностей контрактного управляющего	до 5
14.	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих экономию лимитов топливно-энергетических и водных ресурсов	до 30
	Максимальное количество	до 200

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности главного бухгалтера

№ п/п	Критерии оценки деятельности	%
1	Своевременное и качественное выполнение календарного финансового плана	до 20
2	Формирование и своевременное предоставление полной и достоверной бухгалтерской информации о деятельности учреждения, его	до 5

	имущественном положении в соответствующие отделы Департамента образования.	
3	Своевременная и качественная сдача оперативных сводных отчетов об использовании бюджета, составление баланса и другой статистической отчетности и предоставление их в установленном порядке в соответствующие органы.	до 15
4	Подготовка экономических расчётов по платным услугам.	до 5
5	Применение и использование в бухгалтерской работе новых методов и программ. Внедрение нового бухгалтерского и смежного программного обеспечения, установка и отладка программ.	до 25
6	Проведение финансового анализа и формирование налоговой политики на основе данных бухгалтерского учёта и отчётности, подготовка предложений по улучшению деятельности ДОУ	до 25
7	Оказание методической помощи работникам учреждения по вопросам бухгалтерского учёта, контроля, отчётности. Проведение экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности учреждения по данным бухгалтерского учета.	до 5
8	За своевременное и качественное размещение открытой и доступной информации об учреждении, определенной приказом Минфина РФ от 21.07.2011г. № 86н, на официальном сайте в сети ИНТЕРНЕТ.	до 5
9	Разработка и осуществление мероприятий, направленных на укрепление финансовой дисциплины, за соблюдение порядка оформления первичных и бухгалтерских документов, расчетов и платежных обязательств.	до 25
10	Качественная организация бухгалтерского и налогового учета в соответствии с инструкциями по бюджетному учету	до 5
11	Составление и своевременное предоставление достоверной бухгалтерской отчетности согласно приказу Департамента образования.	до 5
12	Соблюдение договорной и финансовой дисциплины при работе с поставщиками	до 15
13	Размещение в установленные сроки информации на общероссийских государственных сайтах.	до 5
14	Своевременность и качество оформления отчетов в СФР, ФСС, ИФНС	До 30
15	Уменьшение количества списанного инвентаря по причине досрочного приведения в негодность	до 5
16	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	до 5
17	Максимальное количество	до 200

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности ведущего бухгалтера, бухгалтера.

№ п/п	Критерии оценки деятельности	%
1	Работа без больничных листов и опозданий.	до 5
2	Участие в разработке и осуществлении мероприятий, направленных на соблюдение финансовой дисциплины и рационального использования ресурсов	до 30
3	Своевременная сдача бухгалтерской, статистической и другой отчётности	до 5
4	Качественное ведение документации	до 10
5	Качественный учёт основных средств, товарно-материальных ценностей,	до 5

	результатов хозяйственно-финансовой деятельности	
6	Отсутствие замечаний по начислению заработной платы	до 10
7	За своевременное, без замечаний перечисление заработной платы сотрудникам учреждения.	до 5
8	Внедрение и использование в бухгалтерской работе нового программного обеспечения, регулярное обновление программного обеспечения.	до 30
9	За сохранность бухгалтерских документов и оформление их в соответствии с установленным порядком для хранения в архиве.	до 5
10	За осуществление мероприятий, направленных на сохранение и эффективное использование денежных средств и товарно-материальных ценностей.	до 30
11	За осуществление контроля качества поставляемых блюд поставщиком питания, соответствие объема порций, контроль документации, подтверждающих качество и безопасность поставляемых продуктов.	до 30
12	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 30
13	Своевременное начисление и выдача квитанций родительской оплаты за присмотр и уход за воспитанниками.	до 5
15	Максимальное количество	до 200

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности делопроизводителя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	%
1	Своевременная подготовка и оформление архива документальных материалов, по которым закончено делопроизводство, составление описи дел, передаваемых на хранение в архив.	до 20
2	Своевременный контроль учета входящей документации и срока ее исполнения.	до 20
3	Выполнение заданий, не входящих в круг должностных обязанностей.	до 20
4	За организацию договорных отношений, связанных с питанием воспитанников: за регистрацию договоров, контроль сроков действия договоров, контроль исполнения договорных обязательств, за выставление претензий по их неисполнению.	до 20
5	Качественный контроль за функционированием электронной почты	до 20
6	Качество и сроки исполнения служебных материалов, писем, запросов.	до 20
7	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.)	до 20
8	За взаимодействие с различными организациями	до 20

9	За своевременное доведение до работников ДОО распоряжений заведующего (ознакомления с ними работников)	до 20
10	Высокий уровень исполнительской дисциплины (работа без больничных листов, без опозданий).	до 20
	Максимальное количество баллов	до 200

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности младшего воспитателя.

№ п/п	Критерии оценки деятельности	%
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины (работа без больничных листов, без опозданий).	до 20
2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.	до 20
3	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников.	до 20
4	Организация питания воспитанников (соблюдение режима питания, норм выдачи питания, создание культурно-гигиенических условий при организации питания).	до 20
5	Качество ежедневной и генеральной уборки помещений; ответственное отношение к сохранности имущества, посуды и уборочного инвентаря в соответствии с требованиями СанПин.	до 20

6	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми. Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.	до 20
7	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников.	до 20
8	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 20
9	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	до 20
10	Помощь и активное участие в мероприятиях ДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	до 20
	Максимальное количество	до 200

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

№ п/п	Критерии оценки деятельности	%
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины (работа без больничных листов, без опозданий).	до 20
2	Качественная ежедневная (своевременная) уборка территории	до 20
3	Своевременная уборка эвакуационных лестниц, канализационных колодцев, пожарного гидранта.	до 20
4	Качественное содержание цветников, ведение работы по облагораживанию и озеленению территории	до 20
5	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	до 20
6	Участие в мелком ремонте помещений.	до 20
7	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 20
8	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности.	до 30
9	Увеличение объема выполняемой работы (большой объем снега и листьев, замена отсутствующего работника).	до 30
10	Максимальное количество баллов	до 200

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности машиниста по стирке и ремонту спецодежды(белья).

№	Критерии оценки деятельности	%
---	------------------------------	---

п/п		
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины (работа без больничных листов, без опозданий).	до 20
2	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии, качественный ремонт белья.	до 20
3	Качественная стирка белья.	до 20
4	Соблюдение режима выдачи смены белья. Своевременная проверка и выдача сотрудникам спецодежды, белья.	до 20
5	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок.	до 20
6	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 20
7	Отсутствие жалоб со стороны коллег и родителей.	до 20
8	Соблюдение правил пользования техническим оборудованием, инвентарем, в соответствии с маркировкой.	до 20
9	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН;	до 20
10	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	до 20
	Максимальное количество баллов	до 200

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности кастаньяши.

№ п/п	Критерии оценки деятельности	%
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины (работа без больничных листов, без опозданий).	до 30
2	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии, своевременный и качественный ремонт белья.	до 20
3	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, стирка мягких игрушек и т.п.).	до 30
4	Соблюдение режима выдачи смены белья. Своевременная проверка и выдача сотрудникам спецодежды, белья.	до 20
5	Своевременное и качественное проведение генеральных уборок.	до 20
6	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 20
7	Отсутствие жалоб со стороны коллег и родителей.	до 20
8	Соблюдение правил пользования техническим оборудованием, инвентарем, в соответствии с маркировкой.	до 20
9	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН;	до 20
10	Максимальное количество баллов	до 200

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

№ п/п	Критерии оценки деятельности	%
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины (работа без больничных листов, без опозданий).	до 20
2	Обеспечение бесперебойной и безаварийной работы коммунальных	до 20

	систем учреждения	
3	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	до 20
4	Строгое соблюдение инструкций по охране труда	до 20
5	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 20
6	Отсутствие жалоб проверяющих из различных инстанций, обеспечение антитеррористических мероприятий	до 20
7	Сохранность оборудования и инвентаря на игровых площадках, теневых навесов, зданий, имущества учреждения	до 20
8	Помощь в сезонной очистке двора от листьев и снега в случае необходимости	до 20
9	Участие в сложных ремонтных работах в помещениях и благоустройстве территории	до 20
10	Качественный и своевременный ремонт вышедшего из строя инвентаря, оборудования.	до 20
	Максимальное количество баллов	до 200

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
уборщика служебных помещений**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	%
1	Высокий уровень исполнительской дисциплины (работа без больничных листов, без опозданий).	до 20
2	Качество ежедневной уборки помещений.	до 20
3	Качество генеральной уборки помещения.	до 20
4	Качественное выполнение разовых поручений заместителя заведующего по ХР	до 20
5	Ответственное отношение к имуществу и оборудованию, размещённому на закреплённой территории.	до 20
6	Отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов на действия (бездействия) уборщика служебных помещений.	до 20
7	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	до 20
8	Увеличение объёма выполняемой работы.	до 30
9	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, выполнение работ по благоустройству территории, личное участие в проведении ремонтных работ, стирка мягких игрушек, костюмов для сюжетно-ролевых игр, бахил и т.д.).	до 30
	Максимальное количество баллов	до 200