

# **ПОЛОЖЕНИЕ**

## **об оплате труда работников МБДОУ д/с «Колосок» Зерноградского района**

### **Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ д/с «Колосок» Зерноградского района (далее – Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБДОУ д/с «Колосок» Зерноградского района (далее - организации), подведомственного управлению образования Администрации Зерноградского района (далее – управление образования), осуществляющего основную деятельность по виду экономической деятельности «Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности.

1.2. 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 и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав

заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника организации осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников организаций (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками используется примерная форма трудового договора, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

## **Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы**

2.1. В соответствии с пунктом 2 Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений зерноградского района», утвержденного решением собрания депутатов зерноградского района от 29.10.2008 № 74 «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений зерноградского района»:

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 предусмотрены 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 установленного объема педагогической работы.

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

2.3. Размер доли фонда оплаты труда организации, направляемой на установление должностных окладов, ставок заработной платы, устанавливается управлением образования.

2.4. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом по оплате труда, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

2.4.2. 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) |
|--|------------------------------|--|
| 1  | 2                            | 3                                      |
| ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня<br>( <i>младший воспитатель</i> ) | 1-й квалификационный уровень | 5581                                   |

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ по должностям 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) |
|--|--|---|
| 1  | 2  | 3   |
| ПКГ должностей педагогических работников | 1-й квалификационный уровень<br><i>(музыкальный руководитель)</i>      | 8027  |
|  | 3-й квалификационный уровень<br><i>(воспитатель, педагог-психолог)</i> | 8828  |
|  | 4-й квалификационный уровень<br><i>(старший воспитатель, логопед)</i>  | 9262  |

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ по должностям руководителей структурных подразделений приведены в таблице № 3.

Таблица №3

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений**

| Профессиональная квалификационная группа               | Квалификационный уровень   | Минимальный должностной оклад (рублей) |
|--|--|--|
| 1  | 2  | 3                                      |
| ПКГ должностей руководителей структурных подразделений | 1-й квалификационный уровень:<br>в учреждениях I – II групп<br>по оплате труда руководителей<br><i>(заведующий филиалом)</i> | 8632                                   |

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

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

| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Минимальный должностной оклад (рублей) |
|--|--------------------------|--|
| 1  | 2                        | 3                                      |
| ПКГ «Общеотраслевые                      |                          |  |

| 1                                  | 2  | 3    |
|------------------------------------|--|------|
| должности служащих второго уровня» | 2-й квалификационный уровень<br><i>(заведующий хозяйством)</i> | 5862 |

2.4.3. 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 № 5.

Таблица № 5

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ**  
ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих

| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Минимальная ставка заработной платы (рублей) |
|--|--------------------------|--|
|--|--------------------------|--|

| 1   | 2  | 3    |
|---|--|------|
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | 1-й квалификационный уровень:<br>1-й квалификационный разряд<br><i>(дворник, уборщик служебных помещений, сторож)</i>          | 4169 |
|   | 2-й квалификационный разряд<br><i>(машинист по стирке и ремонту спецодежды)</i>  | 4411 |
|   | 3-й квалификационный разряд<br><i>(повар)</i>  | 4669 |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | 1-й квалификационный уровень:<br>4-й квалификационный разряд<br><i>(рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)</i> | 4957 |

2.4.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

**Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1. В организации устанавливаются 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. Педагогическим работникам все выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, предусмотренной подпунктами 4.9.1 пункта 4.9 раздела 4 настоящего Положения.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, предусмотренной пунктом 4.5 раздела 4 настоящего Положения.

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

3.3.1. 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 и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем организации 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.

3.3.2. 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.

3.4. 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.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику 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 доплат каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам организации 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 могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

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.

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

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

периоде).

3.4.5. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

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

| № п/п | Перечень категорий работников и видов работ  | Размер доплаты (процентов) |
|-------|--|----------------------------|
| 1     | 2  | 3                          |
| 1.    | За работу в образовательных организациях, имеющих классы, группы с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические группы, пункты:<br><br>руководитель организации (филиала, подразделения), заместители руководителя<br><br>педагогические и иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких группах, пунктах) | 15<br><br>до 20            |
| 2.    | За работу в образовательных организациях для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющих образовательную деятельность исключительно по адаптированным образовательным программам:<br><br>руководитель организации (филиала, подразделения), заместители руководителя, педагогические и иные работники   | 15 – 20                    |
| 3.    | За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в образовательных учреждениях:<br><br>руководитель организации (филиала, подразделения), заместители руководителя, педагогические и иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися  | до 20                      |
| 4.    | За обучение на дому обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации:<br>педагогические работники  | до 20                      |

Примечание к таблице № 6:



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 доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются организацией и фиксируются в локальном нормативном акте. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда организации.

3.4.6. 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 № 7.

Таблица № 7

**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 организации за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях:<br>руководителю комиссии (консилиума, объединения)<br>секретарю комиссии (консилиума, объединения) | до 20<br>до 15             |
| 2.    | Работникам организации, ответственным за ведение делопроизводства   | до 20                      |

Примечания к таблице № 7:

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.

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

При наличии у работника права на установление 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. Доплаты, предусмотренные пунктами таблицы, устанавливаются в максимальном размере в классе (учебной группе):

2.1. наполняемость групп не менее 14 человек;

2.2. в группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья – предельная наполняемость, установленная соответствующими санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами.

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

3. При установлении доплаты педагогическим работникам организации за заведование учебно-консультативными пунктами учитываются оснащенность учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.

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.

#### **Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- 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 организации.

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.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы 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) или в абсолютном размере. Порядок ее

установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются организацией.

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

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам 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 организации – управлением образования в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам организации – руководителем организации в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом.

Заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем организации в соответствии с локальным нормативным актом, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю организации.

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

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов бюджетов всех уровней на финансовое обеспечение деятельности организаций на очередной финансовый год и на плановый период.

4.5. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 процентов ставки заработной платы. Порядок ее установления определяется организацией.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и 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 организациях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы (службы):

от 1 года до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;  
свыше 15 лет – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, предусмотренной подпунктом 4.9.1 пункта 4.9 настоящего раздела (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, выполняемой 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 организации, или со дня представления работником необходимых документов.

4.7. 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 организацией самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда.

4.7.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:  
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 организации;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности муниципального имущества и другое.

4.7.2. Премирование руководителя организации производится в порядке, утвержденном управлением образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя организации.

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала организации, 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.

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

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (далее – постановление Минтруда России от 30.06.2003 № 41).

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы и составляет:

4.9.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории - 30 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).

4.10. Руководителям и специалистам организаций (филиалов, обособленных структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, устанавливается надбавка за специфику работы в размере 25 процентов 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).

Надбавка за специфику работы устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 41.

4.11. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени в соответствии с подпунктами 4.11.1 настоящего пункта.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Минтруда России от 30.06.2003 № 41.

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.

4.11.1. Работникам надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада и составляет:

при наличии ученой степени доктора наук – 30 процентов;

при наличии ученой степени кандидата наук – 20 процентов.

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

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) и составляет:

при наличии почетного звания «народный» – 30 процентов;

при наличии почетного звания «заслуженный» – 20 процентов;

при наличии ведомственной награды – 15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

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 управлением образования.

4.13. 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.

## **Раздел 5. Условия оплаты труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера**

5.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителям организаций, заместителям руководителей и главным бухгалтерам.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя организации устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 8.

Таблица № 8

### **РАЗМЕРЫ должностных окладов руководителей организаций**

| Группа<br>по оплате труда руководителей       | Должностной оклад<br>(рублей) |
|---|-------------------------------|
| 1   | 2                             |
| Образовательные учреждения I группы по оплате | 16056                         |

|   |       |
|---|-------|
| труда руководителей   |       |
| Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей | 14599 |
| Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей      | 13272 |

Примечание к таблице № 8.

1. Отнесение организаций к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства организацией, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

2. Порядок отнесения организаций к группе по оплате труда руководителей организаций, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства организацией, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости организаций различного типа, утверждается управлением образования.

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

5.3. С учетом условий труда руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, в порядке, определенном управлением образования.

5.4. Руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, в порядке, определенном управлением образования.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителям организаций по решению управления образования с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя организации устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению управления образования в числе показателей эффективности работы руководителя организации может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителям организаций за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением управления образования.

5.5. Руководители организаций, заместители руководителей наряду со своей основной работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в той же организации.

Оплата труда руководителей организации и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается раздельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем организации, определяется управлением образования, заместителями руководителя – руководителем организации, 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 руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам 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 организации, его заместителей и главного бухгалтера), (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников списочного состава организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этой организации. 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 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Руководителям организаций предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников организации согласно таблице № 9.

Таблица № 9

**РАЗМЕРЫ**  
предельного соотношения  
заработной платы руководителя организации

| Среднесписочная численность<br>(человек) | Размеры предельного<br>соотношения |
|--|------------------------------------|
| 1  | 2                                  |



|               |     |
|---------------|-----|
| До 50         | 3,0 |
| От 51 до 100  | 4,0 |
| От 101 до 150 | 5,0 |
| Свыше 150     | 6,0 |

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

5.6.3. По решению управления образования руководителю организации, 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 организаций, при приостановлении основной деятельности организации, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя организации 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 несут руководители организации.

## **Раздел 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. 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 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

6.3. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41.

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. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей организаций и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

## **Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда организации, сформированном за счет средств областного бюджета, бюджета Зерноградского района и средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено управлением образования.

Перечень должностей административно - управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом организации на основании Перечня должностей административно- управленческого персонала, утвержденного приложением № 2 к настоящему приказу.

7.2. Работникам организации может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю организации – управлением образования в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам организации – руководителем организации в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом организации 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 организации.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя организации, 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 бюджета Зерноградского района, и внебюджетные средства в объеме, определяемом организацией.

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей административно-управленческого персонала  
д/с «Колосок» Зерноградского района

1. К административно-управленческому персоналу организации относятся:  
руководитель организации (заведующий);  
главный бухгалтер;  
руководитель структурного подразделения (филиала);  
заведующий хозяйством.

---

2. Перечень должностей административно-управленческого персонала работников организации устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым в установленном порядке.

Приложение 1к Положению по оплате труда работников МДОУ д/с  
«Колосок» Зерноградского района

приказ МБДОУ  
от 14.12.2020 № 64-ОД

### **Положение об установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам МБДОУ д/с «Колосок» Зерноградского района Общие положения**

1. Настоящее положение определяет порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам МБДОУ д/с «Колосок» Зерноградского района (далее - учреждение).

2. На основании приказа МБДОУ д/с «Колосок» Зерноградского района от 14.12.2020 № 64 «Об утверждении Положения по оплате труда работников МБДОУ д/с «Колосок» Зерноградского района», 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 организации.

3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников учреждения в повышении

качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

4. Размеры и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса устанавливаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа в пределах средств, предусмотренных учреждению на стимулирующие выплаты работникам, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников.

## **2. Порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса**

1. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам устанавливается приказом заведующего учреждения по результатам мониторинга и оценки результативности их деятельности, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей (приложение 1 к настоящему Положению) ежемесячно.

2. Оценка деятельности педагогических работников при занятии ими нескольких должностей производится по основной должности и не зависит от количества занимаемых ставок. Размер надбавки за качество и результативность по должности педагогической деятельности, которую занимает педагогический работник по совместительству, имеет размер занимаемой ставки.

3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса устанавливается работникам, для которых данное учреждение является основным местом работы.

4. Оценка результативности и качества труда педагогических работников учреждения проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника не позднее первого числа следующего месяца. Основанием для определения размера выплаты педагогическим работникам учреждения за интенсивность и качество работы по организации образовательного процесса является итоговый оценочный лист.

5. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом заведующего учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить: заведующий учреждения, заведующие филиалами, старший воспитатель, представители профсоюзного органа, представители органа самоуправления учреждения (не менее трех человек).

6. Все педагогические работники Учреждения имеют право оценить результативность своей деятельности по критериям и показателям, определенным настоящим Положением и представить в экспертно-аналитическую группу листы самоанализа не позднее 1 дня до первого заседания группы.

7. Экспертно-аналитическая группа рассматривает листы самоанализа, заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным настоящим положением.

Координирует деятельность экспертно-аналитической группы председатель экспертной группы.

8. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности педагогического работника включают: фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, общий балл, подпись председателя экспертной группы, дату заполнения оценочного листа.

9. Утверждение итоговых оценочных листов работников учреждения проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилии педагогических работников, критерии результативности деятельности работников и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

10. В течение 2 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы заведующий учреждением знакомит каждого сотрудника с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и подпись.

11. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник учреждения в течение 2 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

12. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым должен быть ознакомлен работник.

13. На основании проведённой оценки достижений педагогических работников учреждения производится подсчёт баллов за соответствующий период по каждому работнику учреждения и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Полученное количество баллов суммируется и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

14. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, необходимой на уплату ЕСН, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

15. Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику учреждения рассчитывается по формуле.

$СВ = (Д * Б)$  где:

СВ – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д – денежный вес одного балла;

Б – количество баллов;

16. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого

педагогического работника учреждения и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому педагогическому работнику за рассматриваемый период.

17. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ведется администрацией учреждения, экспертно-аналитической группой.

18. По итогам согласования заведующий издает приказ о размере стимулирующих выплат педагогическим работникам не позднее 3-х рабочих дней с момента согласования. Выплата за месяц проводится в следующем месяце за отчетным.

19. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- набранные баллы;
- системная работа педагогического работника по повышению результативности и качества работы по организации образовательного процесса;
- период работы в учреждении не менее 3-х месяцев (квартал);
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие дисциплинарных взысканий.

20. Условиями для снятия стимулирующих выплат являются:

- Наличие случаев травматизма воспитанников;
- Наличие дисциплинарных взысканий;
- Режим самоизоляции.

### **Оценка результативности профессиональной деятельности воспитателя МБДОУ д/с «Колосок» Зерноградского района**

за \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г

| №/п/п<br>Критерии оценки деятельности  | Баллы                                   | самооценка | экспертная комиссия |
|--|---|------------|---------------------|
| 1. Работа без больничных листов  | За месяц без больничного листа - 1 балл |            |                     |
| 2. Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей).<br><b>Выход конфликта за пределы ДОУ – результативность за квартал не рассматривается.</b> | - 3                                     |            |                     |
| . Эффективная работа с родителями (привлечение к участию и организации праздников, развлечений родителей обучающихся)  | до 3                                    |            |                     |
| . Отсутствие травматизма детей.<br><b>Травматизм зафиксирован – результативность за квартал не рассматривается.</b>  | 3                                       |            |                     |

|     |  |   |  |  |
|-----|--|---|--|--|
| 6.  | Соблюдение режима дня и закалывающих процедур<br>Нарушения не зафиксированы<br>Единичные случаи<br>Систематические нарушения   | 3<br>1<br>- 3                               |  |  |
| 6.  | Динамика количества дней пребывания ребёнка в группе: посещаемость составляет:<br>-свыше 91%, ранний возраст свыше 81%<br><br>-посещаемость составляет от 81% до 90%, ранний возраст от 80% до 75%<br><br>-посещаемость составляет от 70% до 80%, ранний возраст от 76% до 70% | Посещаемость _____ %<br>3<br><br>2<br><br>1 |  |  |
| 7.  | Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, практическая работа с практикантами  | до 3  |  |  |
| 8.  | Участие работника в конкурсах профессионального мастерства ( <b>не онлайн</b> ):<br>на федеральном уровне<br>на областном уровне<br>на муниципальном уровне<br>на уровне ДОУ   | 4-5<br>3-4<br>2-3<br>1-2                    |  |  |
| 9.  | Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДОУ.   | до 3  |  |  |
| 10. | Участие воспитанников в конкурсах, викторинах, фестивалях и т.п.<br>на областном и федеральном уровнях<br>на муниципальном уровне<br>на уровне ДОУ, поселения  | 3-4<br>2-3<br>1-2                           |  |  |
| 11. | Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.  | до 3  |  |  |
| 12. | Организации предметно-развивающей среды в ДОУ и территории ДОУ.  | до 3  |  |  |
| 13. | Наличие информационных уголков, их эффективность, эстетичность и своевременное обновление  | до 3  |  |  |
| 14. | Санитарное состояние группы.<br>Замечаний нет  | 2 балла                                     |  |  |

|                   |  |                               |  |  |
|-------------------|--|-------------------------------|--|--|
| 5                 | Публикация в СМИ (районная газета и местная газета) - работа педагога с детьми и родителями.   | за каждую публикацию – 1 балл |  |  |
| 6                 | Обобщение педагогического опыта в СМИ (проекты, методразработки)   | за каждую публикацию – 1 балл |  |  |
| 7                 | Участие педагогического работника в общих мероприятиях ДОУ (качественная подготовка и проведение праздников, развлечений, конкурсов) | до 3                          |  |  |
| 8                 | Участие в общественной работе (спорт, субботники и т.д.).  | по 2 балла                    |  |  |
| 9                 | Самообразование (блиц-турниры, олимпиады и т.д. онлайн)  | по 1 баллу                    |  |  |
| 0                 | Своевременное и качественное оформление документации<br>Нарушения  | 3 балла<br>- 1                |  |  |
| 1                 | Нарушение по неуважительной причине выполнения плана работы на месяц   | -1 за каждое нарушение        |  |  |
| 2                 | Отсутствие задолженности родителей платы за присмотр и уход за ребенком  | 3                             |  |  |
| 3                 | Нарушение трудовой дисциплины, конфликты с сотрудниками<br><b>Наличие выговора – результативность за квартал не рассматривается.</b> | -3                            |  |  |
| Количество баллов |  |                               |  |  |

Подпись \_\_\_\_\_ дата \_\_\_\_\_ (ФИО) \_\_\_\_\_ Комиссия \_\_\_\_\_

**Оценка результативности профессиональной деятельности  
музыкального руководителя  
МБДОУ д/с «Колосок» Зерноградского района**

за \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г

| № п/п | Критерии оценки деятельности  | Баллы                                   | самооценка | экспертная комиссия |
|-------|---|---|------------|---------------------|
| 1.    | Работа без больничных листов  | За месяц без больничного листа - 1 балл |            |                     |
| 2.    | Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей).<br><b>Выход конфликта за пределы ДОУ – результативность за квартал не рассматривается.</b> | - 3                                     |            |                     |
| 3.    | Эффективная работа с родителями (привлечение к участию и организации праздников, развлечений родителей обучающихся)   | до 3                                    |            |                     |



|     |   |                          |  |  |
|-----|---|--------------------------|--|--|
| 4.  | Отсутствие травматизма детей.<br><b>Травматизм зафиксирован – результативность за квартал не рассматривается.</b>   | 3                        |  |  |
| 5.  | Соблюдение режима дня и закаливающих процедур<br>Нарушения не зафиксированы<br>Единичные случаи<br>Систематические нарушения  | 3<br>1<br>- 3            |  |  |
| 6.  | Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, практическая работа с практикантами   | до 3                     |  |  |
| 7.  | Участие работника в конкурсах профессионального мастерства ( <b>не он-лайн</b> ):<br>на федеральном уровне<br>на областном уровне<br>на муниципальном уровне<br>на уровне ДОУ | 4-5<br>3-4<br>2-3<br>1-2 |  |  |
| 8.  | Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДОУ.<br>(работа непосредственно с детьми)                             | до 3                     |  |  |
| 9.  | Участие воспитанников в конкурсах, викторинах, фестивалях, концертах и т.д.<br>на областном и федеральном уровнях<br><br>на муниципальном уровне<br><br>на уровне поселения   | 3-4<br><br>2-3<br><br>1  |  |  |
| 10. | Эффективность организации предметно-развивающей среды в музыкальном зале. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.   | до 3                     |  |  |
| 11. | Организации предметно-развивающей среды в ДОУ и территории ДОУ.   | до 3                     |  |  |
| 12. | Наличие информационных уголков, их эффективность, эстетичность и своевременное обновление   | до 3                     |  |  |
| 13. | Санитарное состояние музыкального зала.<br>Замечаний нет  | 2 балла                  |  |  |

|     |   |                               |  |  |
|-----|---|-------------------------------|--|--|
| 14. | Публикация в СМИ (районная газета и местная газета) - работа педагога с детьми и родителями.  | за каждую публикацию – 1 балл |  |  |
| 15  | Обобщение педагогического опыта в СМИ (проекты, методразработки)  | за каждую публикацию – 1 балл |  |  |
| 16. | Участие педагогического работника в общих мероприятиях ДООУ (качественная подготовка и проведение праздников, развлечений, конкурсов) | до 3                          |  |  |
| 17  | Качественная подготовка воспитанников к утренникам, развлечениям  | до 3                          |  |  |
| 18. | Участие в общественной работе (спорт, субботники и т.д.).   | по 2 балла                    |  |  |
| 19  | Самообразование (блиц-турниры, олимпиады и т.д. онлайн)   | по 1 баллу                    |  |  |
| 20  | Своевременное и качественное оформление документации<br><br>Нарушения   | 3 балла<br><br>- 1            |  |  |
| 21  | Нарушение по неуважительной причине выполнения плана работы на месяц  | -1 за каждое нарушение        |  |  |
| 22  | Нарушение трудовой дисциплины, конфликты с сотрудниками<br><b>Наличие выговора – результативность за квартал не рассматривается.</b>  | -3                            |  |  |
|     | Количество баллов   |                               |  |  |
|     |   |                               |  |  |

Подпись \_\_\_\_\_ (ФИО) \_\_\_\_\_

Комиссия \_\_\_\_\_

С результатом ознакомлена и согласна «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 года \_\_\_\_\_

подпись

**Оценка результативности профессиональной деятельности  
старшего воспитателя МБДОУ д/с «Колосок» Зерноградского района**

\_\_\_\_\_ за \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г

| № п/п | Критерии оценки деятельности   | Баллы  | самооценка | экспертная комиссия |
|-------|--|--|------------|---------------------|
| 1.    | Работа без больничных листов   | За каждый месяц без больничного листа - 1 балл |            |                     |
| 2.    | Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей).<br><b>Выход конфликта за пределы ДОУ – результативность за квартал не рассматривается.</b>  | - 3  |            |                     |
| 3.    | Соблюдение режима дня и закаливающих процедур<br>Нарушения не зафиксированы<br>Единичные случаи<br>Систематические нарушения   | 3<br>1<br>- 3                                  |            |                     |
| 4.    | Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, практическая работа с практикантами  | до 3   |            |                     |
| 5.    | Участие работника в конкурсах профессионального мастерства ( <b>не он-лайн</b> ):<br>на федеральном уровне<br>на областном уровне<br>на муниципальном уровне<br>на уровне ДОУ<br>Оказание методической помощи в подготовке участника | 4-5<br>3-4<br>2-3<br>1-2<br>1 балл             |            |                     |
| 6.    | Организация методической работы, проектов, конкурсов и проведение открытых занятий педагогами на уровне ДОУ.   | до 3   |            |                     |

|     |   |                               |  |  |
|-----|---|-------------------------------|--|--|
| 7.  | Организация участия педагогов и воспитанников в конкурсах, викторинах, фестивалях, концертах и т.д.   | по 1                          |  |  |
| 8.  | Контроль организации предметно-развивающей среды в ДОУ (группы, залы, помещения: изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов педагогами) | до 3                          |  |  |
| 9.  | Организации предметно-развивающей среды в ДОУ и территории ДОУ.   | до 3                          |  |  |
| 10. | Наличие информационных уголков, их эффективность, эстетичность и своевременное обновление   | до 3                          |  |  |
| 11. | Публикация в СМИ (районная газета и местная газета) - работа педагога с детьми и родителями.  | за каждую публикацию – 1 балл |  |  |
| 12. | Обобщение педагогического опыта в СМИ (проекты, методразработки)  | за каждую публикацию – 1 балл |  |  |
| 13. | Организация и контроль педагогического работника в общих мероприятиях ДОУ (качественная подготовка и проведение праздников, развлечений, конкурсов)   | до 3                          |  |  |
| 14. | Контроль качественной подготовки воспитанников к утренникам, развлечениям   | до 3                          |  |  |
| 15. | Участие в общественной работе (спорт, субботники и т.д.).   | по 2 балла                    |  |  |
| 16. | Самообразование (блиц-турниры, олимпиады и т.д. онлайн)   | по 1 баллу                    |  |  |

|    |  |                        |  |  |
|----|--|------------------------|--|--|
| 17 | Своевременное и качественное оформление документации<br><br>Нарушения  | 3 балла<br><br>- 1     |  |  |
| 18 | Нарушение по неважной причине выполнения плана работы на месяц   | -1 за каждое нарушение |  |  |
| 19 | Нарушение трудовой дисциплины, конфликты с сотрудниками<br><b>Наличие выговора – результативность за квартал не рассматривается.</b>   | -3                     |  |  |
| 20 | Выполнение работ сверх должностных инструкций (при работе без нареканий по 3 балла):<br><br>Общественный инспектор<br><br>Экология<br><br>ПДД<br><br>Ответственный за компенсацию родительской платы |                        |  |  |
|    | Количество баллов  |                        |  |  |

Подпись \_\_\_\_\_ (ФИО) \_\_\_\_\_

Комиссия \_\_\_\_\_

С результатом ознакомлена и согласна «\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года \_\_\_\_\_  
подпись

**Оценка результативности профессиональной деятельности  
инструктора по физической культуре  
МБДОУ д/с «Колосок» Зерноградского района**

за \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г

| № п/п | Критерии оценки деятельности | Баллы        | самооценка | экспертная комиссия |
|-------|------------------------------|--------------|------------|---------------------|
| 1.    | Работа без больничных листов | За месяц без |            |                     |

|     |   |                               |  |  |
|-----|---|-------------------------------|--|--|
|     |   | больничного<br>листа - 1 балл |  |  |
| 2.  | Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей).<br><b>Выход конфликта за пределы ДОУ – результативность за квартал не рассматривается.</b>         | - 3                           |  |  |
| 3.  | Эффективная работа с родителями (привлечение к участию и организации праздников, развлечений родителей обучающихся)   | до 3                          |  |  |
| 4.  | Отсутствие травматизма детей.<br><b>Травматизм зафиксирован – результативность за квартал не рассматривается.</b>   | 3                             |  |  |
| 5.  | Соблюдение режима дня и закаливающих процедур<br>Нарушения не зафиксированы<br>Единичные случаи<br>Систематические нарушения  | 3<br>1<br>- 3                 |  |  |
| 6.  | Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, практическая работа с практикантами   | до 3                          |  |  |
| 7.  | Участие работника в конкурсах профессионального мастерства ( <b>не он-лайн</b> ):<br>на федеральном уровне<br>на областном уровне<br>на муниципальном уровне<br>на уровне ДОУ | 4-5<br>3-4<br>2-3<br>1-2      |  |  |
| 8.  | Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДОУ.<br>(работа непосредственно с детьми)                             | до 3                          |  |  |
| 9.  | Участие воспитанников в конкурсах, викторинах, фестивалях, концертах и т.д.<br>на областном и федеральном уровнях<br><br>на муниципальном уровне<br><br>на уровне поселения   | 3-4<br><br>2-3<br><br>1       |  |  |
| 10. | Эффективность организации предметно-развивающей среды в спортивном зале.<br>Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов. | до 3                          |  |  |

|     |  |                               |  |  |
|-----|--|-------------------------------|--|--|
| 11. | Организации предметно-развивающей среды в ДОУ и территории ДОУ.  | до 3                          |  |  |
| 12. | Наличие информационных уголков, их эффективность, эстетичность и своевременное обновление  | до 3                          |  |  |
| 13. | Санитарное состояние спортивного зала.<br>Замечаний нет  | 2 балла                       |  |  |
| 14. | Публикация в СМИ (районная газета и местная газета) - работа педагога с детьми и родителями.   | за каждую публикацию – 1 балл |  |  |
| 15. | Обобщение педагогического опыта в СМИ (проекты, методразработки)   | за каждую публикацию – 1 балл |  |  |
| 16. | Участие педагогического работника в общих мероприятиях ДОУ (качественная подготовка и проведение праздников, развлечений, конкурсов) | до 3                          |  |  |
| 17. | Качественная подготовка воспитанников к утренникам, развлечениям   | до 3                          |  |  |
| 18. | Участие в общественной работе (спорт, субботники и т.д.).  | по 2 балла                    |  |  |
| 19. | Самообразование (блиц-турниры, олимпиады и т.д. онлайн)  | по 1 баллу                    |  |  |
| 20. | Своевременное и качественное оформление документации<br><br>Нарушения  | 3 балла<br><br>- 1            |  |  |
| 21. | Нарушение по неуважительной причине выполнения плана работы на месяц   | -1 за каждое нарушение        |  |  |
| 22. | Нарушение трудовой дисциплины, конфликты с сотрудниками<br><b>Наличие выговора – результативность за квартал не рассматривается.</b> | -3                            |  |  |
|     | Количество баллов  |                               |  |  |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|

Подпись \_\_\_\_\_ (ФИО) \_\_\_\_\_

Комиссия \_\_\_\_\_

С результатом ознакомлена и согласна «\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года \_\_\_\_\_  
подпись

Приложение 2 к Положению по оплате труда работников МДОУ д/с «Колосок»  
Зерноградского района  
к приказу МБДОУ  
от 14.12.2020 № 64-ОД

**Положение**  
**по установлению надбавки за качество выполняемых работ**  
**работникам МБДОУ д/с «Колосок» Зерноградского района**



## **Общие положения**

1. Настоящее положение определяет порядок установления надбавки за качество выполняемых работ работникам МБДОУ д/с «Колосок» Зерноградского района.

2. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждения, в том числе заведующему с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

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

руководителю учреждения – управлением образования Администрации Зерноградского района, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

Главному бухгалтеру организации надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

5. 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 главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

6. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

### **Порядок установления надбавки за качество выполняемых работ**

7. Надбавка за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливается приказом заведующего для главного бухгалтера, заведующих филиалами и заместителей по согласованию с начальником управления образования, сроком на определенный период на основании решения комиссии по определению размера надбавки работникам учреждения (далее – комиссия учреждения), исходя из суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности работников учреждения, изложенных в приложении 1 к настоящему Положению, по состоянию на начало текущего года.

8. В течение указанного периода по результатам работы учреждения за полугодие размер надбавки за качество выполняемых работ может быть пересмотрен на основании заявления работника.

Установление в этом случае размера надбавки на второе полугодие производится в порядке, установленном в п.4. При этом значения показателей, по которым предусмотрена квартальная (полугодовая) отчетность, принимаются по состоянию на 1 июля, значения показателей, по которым предусмотрена только годовая отчетность, принимаются по состоянию на начало года.

9. Главному бухгалтеру, бухгалтеру оплата в виде надбавки за качество выполняемых работ устанавливается по решению комиссии и представленного протокола заключения профессиональных данных работника по этой должности на определенный период.

10. Размер надбавки за качество выполняемых работ в зависимости от суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности работников:

| <u>Суммарное количество</u><br><u>баллов по критериям оценки</u> | <u>Размер надбавки</u><br><u>за качество выполняемых работ</u> |
|--|--|
| до 7   | 0  |
| от 7 до 10   | до 25%   |
| от 10 до 15  | до 50%   |
| от 15 до 20  | до 75%   |
| более 20   | до 100%  |

Повышение надбавки за качество выполняемых работ в соответствии с настоящим пунктом может устанавливаться на календарный год или на определенный период в течение года.

5. Снижение надбавки за качество выполняемых работ в соответствии с настоящим пунктом может устанавливаться на календарный год или на определенный период в течение года.

6. Начисление выплаты по надбавке за качество выполняемых работ осуществляется в пределах планового фонда оплаты труда (далее - ФОТ), утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на текущий финансовый год и при соблюдении предельной кратности дохода для главного бухгалтера и заместителей руководителя, утвержденного Положением по оплате труда работников учреждения.

7. При недостаточности планового ФОТ или при превышении предельной кратности дохода для главного бухгалтера и заместителей руководителя начисление по надбавке за качество выполняемых работ не осуществляется или осуществляется в пониженном размере, о чем издается соответствующий приказ по учреждению.

Для контроля достаточности планового фонда оплаты труда и соблюдения предельной кратности дохода бухгалтерией учреждения ежемесячно производится соответствующий расчет до фактического начисления по персональному повышающему коэффициенту главному бухгалтеру и заместителям руководителя.

12. При наличии дисциплинарного взыскания начисление выплат по надбавке за качество выполняемых работ не осуществляются на весь период до снятия дисциплинарного взыскания.

Приложение 1  
к Положению по установлению  
надбавки за качество выполняемых  
работ работников учреждения

Раздел 1. Критерии оценки деятельности заведующего филиалом и заместителей  
руководителя учреждения для определения размера надбавки за качество  
выполняемых работ

| № п/п | Наименование показателя  | Критерии оценки показателя   | Значение показателя, условие   | Кол-во баллов |
|-------|--|--|--|---------------|
| 1     | Сохранение контингента воспитанников                                     | на уровне последних 3 лет<br>превышение численности  |  | 1             |
|       |  |  |  | 2             |
| 2     | Результаты рейтинговой оценки деятельности                               | место  | 1-3<br>4-6<br>7 и ниже   | 2             |
|       |  |  |  | 1             |
|       |  |  |  | 0             |
| 3     | Нормативная правовая база по направлению деятельности                    |  | отсутствует 1 и более документов<br><br>имеются все документы, оформленные в установленном порядке | 0             |
|       |  |  |  | 2             |
| 4     | Наличие инновационных и экспериментальных площадок                       | количество площадок  | 1<br>2<br>3 и более  | 1             |
|       |  |  |  | 2             |
|       |  |  |  | 3             |
| 5     | Внедрение здоровьесберегающих технологий                                 | число пропусков по болезни одним ребенком в год не более 15 дней                             | до 50 %<br>воспитанников<br>от 50 % до 75 %<br>от 75 % до 100 %                                    | 1             |
|       |  |  |  | 2             |
|       |  |  |  | 3             |
| 6     | Организация работы с педагогическими кадрами, исполнительская дисциплина | доля педагогических работников, имеющих высшее образование                                   | не менее 70%   | 1             |
|       |  | доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию                    | не менее 25%   | 1             |
|       |  | доля педагогических работников, своевременно прошедших повышение квалификации в текущем году | 100%   | 1             |
|       |  | своевременное  |  | 2             |

|   |   |   |  |               |
|---|---|---|--|---------------|
|   |   | предоставление запрашиваемой информации, планов, отчетов, аналитических материалов несвоевременное                            |  | 0             |
| 7 | Обеспечение безопасных условий воспитания воспитанников и осуществления образовательно-воспитательного процесса | принятие необходимых мер, направленных на поддержание и улучшение системы противопожарной и антитеррористической безопасности | нет замечаний<br>имеются замечания<br>неудовлетворительный уровень | 3<br>1-2<br>0 |
| 8 | Содержание здания образовательного учреждения   | состояние здания на момент приемки образовательного учреждения  | нет замечаний<br>имеются замечания<br>неудовлетворительный уровень | 2<br>1<br>0   |
| 9 | Содержание территории образовательного учреждения   | состояние территории на момент приемки образовательного учреждения  | нет замечаний<br>имеются замечания<br>неудовлетворительный уровень | 2<br>1<br>0   |

**Раздел 2. Критерии оценки деятельности педагогических работников для определения размера надбавки за качество выполняемых работ**

| № п/п | Наименование показателя   | Критерии оценки показателя                 | Значение показателя, условие          | Кол-во баллов    |
|-------|---|--|---------------------------------------|------------------|
| 1     | Доля воспитанников Учреждения (у данного воспитателя) имеющих высокий уровень развития                                  |  | До 40%<br>40-59%<br>60-79%<br>80-100% | 0<br>1<br>2<br>3 |
| 2     | Использование в образовательном процессе инновационных средств, методов обучения, современных педагогических технологий |  |                                       | 2                |
| 4     | Проведение открытых занятий высокого качества   | на районном уровне<br>на уровне учреждения |                                       | 2<br>1           |
| 5     | Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий   |  |                                       | 2                |
| 7     | Участие в конференциях, семинарах, методических объединениях,   |  |                                       | 2                |

|    |   |  |   |                  |
|----|---|--|---|------------------|
|    | педагогических советах  |  |   |                  |
| 8  | Количество кружков и студий, руководителем которых является данный педагог Учреждения   |  | За каждый кружок (студия)   | 2                |
| 9  | Использование в учебном процессе информационных технологий обучения   |  |   | 2                |
| 10 | Участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня  | всероссийского уровня<br>областного уровня<br>районного уровня<br>школьного уровня |   | 4<br>3<br>2<br>1 |
| 11 | Обновление предметно-развивающей среды в групповом помещении или на участке Учреждения, обеспечивающей физической, психическое и нравственное благополучие воспитанников Учреждения |  | Приобретенные пособия<br><br>Созданные педагогом в группе, оформление участка | 2<br><br>4       |

**Раздел 3. Оценка деятельности главного бухгалтера для определения размера надбавки за качество выполняемых работ**

| № п/п | Наименование показателя  | Критерии оценки показателя   | Значение показателя, условие   | Кол-во баллов         |
|-------|--|--|--|-----------------------|
| 1     | Освоение доведенных бюджетных ассигнований, отсутствие на конец отчетного периода остатков бюджетных средств на лицевом счёте учреждения | уровень освоения бюджетных ассигнований по кассовым расходам   | до 96 %<br>96,1 % - 99 %<br>свыше 99 %                                     | 0<br>2<br>4           |
| 2     | Своевременность и качество представляемой бюджетной отчетности, информации по финансово-хозяйственной деятельности учреждения            | соблюдение установленных сроков представления отчетов, информации в бухгалтерию управления образования       | нет замечаний<br><br>имеются замечания<br><br>неудовлетворительный уровень | 3<br><br>1-2<br><br>0 |
| 3     | Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств   | недопущение принятия бюджетных обязательств сверх ЛБО;<br>правильность учета принятых бюджетных обязательств | нет замечаний<br><br>имеются замечания<br><br>неудовлетворительный уровень | 3<br><br>1-2<br><br>0 |

|   |   |  |   |               |
|---|---|--|---|---------------|
| 4 | Качество ведения бюджетного учета   | соблюдение установленного нормативными актами порядка ведения бюджетного учета, соблюдение установленных сроков представления отчетов, информации, наличие необоснованной дебиторской (кредиторской) задолженности | нет замечаний;<br>имеются замечания<br>неудовлетворительный уровень                           | 3<br>1-2<br>0 |
| 5 | Соблюдение дисциплины, использование денежных и материальных ресурсов учреждения, соблюдение порядка использования муниципального имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения | целевое использование бюджетных средств  |   | 0-1           |
|   |   | соблюдение кассовой дисциплины   |   | 0-1           |
|   |   | своевременность и обоснованность списания основных средств   |   | 0-0,5         |
|   |   | соблюдение порядка использования муниципального имущества, регулярность проведения инвентаризации  |   | 0-0,5         |
| 6 | Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов   |  | нет замечаний   | 2             |
| 7 | Соблюдение законодательных и нормативных правовых актов при планировании и освоении средств инвестиционного характера (строительство, реконструкция, капремонт, ПСД)                          |  | нет замечаний<br>имеются замечания<br>неудовлетворительный уровень                            | 2<br>1<br>0   |
| 8 | Нормативная правовая база функционирования учреждения   |  | отсутствует 1 и более документов  | 0             |
|   |   |  | имеются все правоустанавливающие и финансовые документы, оформленные в установленном порядке, | 2             |

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  | документы на все объекты недвижимости и земельные участки учреждения |  |
|--|--|--|--|--|

#### Раздел 4. Основания для повышения или снижения надбавки за качество выполняемых работ

Основаниями для увеличения размера надбавки за качество выполняемых работ являются:

- погашение кредиторской и дебиторской задолженности;
- повышение показателей эффективности воспитательно-образовательной и финансово- хозяйственной деятельности.

Основаниями для снижения надбавки за качество выполняемых работ (до полной отмены) являются:

- возникновение (рост) кредиторской и дебиторской задолженности;
- наличие обоснованных жалоб со стороны родителей, работников учреждения,
- неисполнение или ненадлежащее исполнение приказов руководителя,
- несвоевременное и некачественное представление отчетности,
- снижение показателей эффективности образовательной и финансово-хозяйственной деятельности.

Приложение 3 к Положению по оплате труда работников МДОУ д/с «Колосок»  
Зерноградского района  
к приказу МБДОУ  
от 14.12.2020 № 64-ОД

### **Положение о порядке выплаты материальной помощи работникам МБДОУ д/с «Колосок» Зерноградского района**

#### **Общие положения**

1. Настоящее положение устанавливает порядок выплаты материальной помощи работникам МБДОУ д/с «Колосок» Зерноградского района.

2. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается: руководителю организации – управлением образования, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам организации - руководителем организации в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

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

## Порядок выплаты материальной помощи

3. Работникам учреждения на основании их письменных заявлений на имя заведующего МБДОУ может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников;
- заболеванием руководителя, работника структурного подразделения или членов его семьи, требующим дорогостоящего лечения;
- утратой личного имущества в результате пожара или другого стихийного бедствия.

4. Размер материальной помощи верхним пределом не ограничивается.

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

Приложение 4 к Положению по оплате труда работников МДОУ д/с «Колосок»  
Зерноградского района  
к приказу МБДОУ  
от 14.12.2020 № 64-ОД

### **Положение о премировании работников МБДОУ д/с «Колосок» Зерноградского района**

#### **Общие положения**

1. Настоящее положение устанавливает порядок премирования работников МБДОУ д/с «Колосок» Зерноградского района, (далее - учреждение).

2. Премияльные выплаты производятся в соответствии с приказом МБДОУ д/с «Колосок» Зерноградского района от 14.12.2020 № 64 «Об утверждении Положения по оплате труда работников МБДОУ д/с «Колосок» Зерноградского района»

3. Расходование средств на премирование работников учреждения производится на основании приказа заведующего учреждением в соответствии с настоящим положением.

#### **Порядок премиальных выплат работникам учреждения.**

4. Премиирование работников учреждения осуществляется по итогам работы за календарный и учебный год (за полугодие, месяц) на основании приказа заведующего учреждения. В отдельных случаях работнику может быть выплачена премия за иной период работы в течение календарного года при достижении наиболее высоких показателей в работе.

5. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может



исчисляться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере в пределах ассигнований по фонду оплаты труда.

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

6. Размер премии максимальным пределом не ограничивается и зависит от показателей эффективности деятельности учреждения, с учетом выполнения муниципального задания, установленного управлением образования.

7. Премирование работников осуществляется при наличии средств экономии в пределах предусмотренного фонда оплаты труда учреждения.

### **Показатели премирования работников**

8. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- 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 организации;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности муниципального имущества и так далее.

9. *Педагогические работники* премируются за:

- создание условий для сохранения физического и психического здоровья, обеспечение безопасности образовательного пространства; соблюдение режима дня, выполнение плана посещаемости детей в группе;
- освоение детьми образовательных стандартов, предусмотренных образовательной программой, реализуемой в дошкольном учреждении;
- участие в инновационной деятельности: ведение опытно-экспериментальной работы, разработка и реализация проектов, технологий, результативность кружковой работы;
- создание открытой, мобильной предметно-развивающей, проектно-ориентированной среды в группе;
- уровень социальной активности педагога: участие в мероприятиях дошкольного учреждения, района, области; обобщение, презентация педагогического опыта;
- соответствие профессиональных качеств педагога социальному заказу общества, повышение педагогического мастерства через самообразование, самосовершенствование и творческую активность личности воспитателя;
- создание единого образовательного пространства: педагог - ребенок – родитель;
- организация работы по реализации образовательной работы дошкольного образования в режиме онлайн (дистанционный формат), разработка и реализация проектов, технологий, методическая, подготовительная,

организационная, диагностическая работа, ведение мониторинга, индивидуальная работа с обучающимися в период отмены (приостановке) деятельности ДООУ по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми для обучающихся в отдельных группах, либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

**10. Заведующие филиалами, заместитель заведующего** премируются за:

- укомплектованность кадрами, их качественный состав;
- отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;
- организация работы по прохождению педагогическими кадрами курсовой переподготовки;
- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и материалов);
- выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля в установленные сроки;
- обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и санитарных правил;
- безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения учреждения;
- эстетические условия, оформление образовательного учреждения, состояние и оборудование двора;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников;
- сохранение контингента воспитанников;
- своевременность решения вопросов, связанных с социально-правовой защитой обучающихся (воспитанников).

**11. Старший воспитатель** премируется за:

- высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов дошкольного учреждения;
- разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса;
- высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- уровень оформления методической документации (образовательная программа учреждения, годовой план воспитательно-образовательной работы, программа развития учреждения, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.).

**12. Младшие воспитатели** премируются за:

- создание условий для сохранения физического и психического здоровья, обеспечение безопасности, соблюдение санитарно-гигиенического режима дня;
- оказание помощи воспитателю в подготовке и проведении всех режимных моментов в работе с детьми, в организации воспитательно-образовательного процесса;

- сохранность имущества, находящегося в групповом помещении;
- качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей.

13. **Работники бухгалтерии** премируются за:

- качественное и оперативное выполнение особо срочных и важных заданий руководителя учреждения, управления образования;
- своевременное и качественное устранение нарушений, выявленных в ходе проверок.

14. **Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал** премируется за:

- качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- подготовку учреждения к новому учебному году.

### **Порядок премирования.**

15. Решение о премировании принимает заведующий учреждением с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников.

### **Основание для не выплаты премии.**

16. Премия не выплачивается:

- при наличии дисциплинарного взыскания на весь период до снятия;
- в случае нарушения работником правил техники безопасности и охраны труда;
- в случае нарушения работником условий Трудового договора, Устава учреждения.