

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ - ДЕТСКОГО САДА КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 4 «ЖУРАВУШКА»  
ГОРОДА АСИНО ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детского сада комбинированного вида № 4 «Журавушка» города Асино Томской области, находящихся в ведении Управления образования администрации Асиновского района Томской области (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения - детского сада комбинированного вида №4 «Журавушка» города Асино Томской области, находящихся в ведении Управления образования администрации Асиновского района Томской области (далее - учреждение), устанавливая:

размеры должностных окладов;  
наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;  
наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации.
- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Законом Томской области от 12.08 2013 года N 149-ОЗ "Об образовании в Томской области".
- Приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".
- Постановлением Администрации Асиновского района от 16.02.2018 № 193 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении Управления образования администрации Асиновского района Томской области».
- Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».
- Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".
- Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».
- Приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

- Отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией профсоюза работников народного образования, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и регулируемыми вопросы оплаты труда в Российской Федерации, Томской области и Асиновском районе».

1.3. Оплата труда руководителей, их заместителей Учреждения, осуществляется в соответствии с постановлением Главы Асиновского района от 05.03.2015г. № 449 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных автономных, казенных и бюджетных учреждений Асиновского района»

1.4. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, 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. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Томской области.

1.7. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников (далее - ПКГ) оклады (должностные оклады) работников, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

1.8. Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в ПФХД учреждений на соответствующий финансовый год и в сметах расходов из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.9. При установлении отдельным работникам размеров составных частей заработной платы необходимо руководствоваться абзацем 6 части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.10. Оплата труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;
- мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

1.11. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России.

1.12. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего положения и доплаты, и надбавки стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV.

## **II. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ**

2.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается исходя из группы по оплате труда руководителя учреждения, к которой учреждение относится.

2.2. Показатели отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителя учреждения определяются распоряжением администрации Асиновского района. Проект распоряжения готовится уполномоченным отраслевым органом администрации Асиновского района.

2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем данного учреждения на 10 - 30 % ниже должностного оклада руководителя.

- 2.4. Работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к ПКГ должностей работников образования, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 247 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» и иными правовыми актами, устанавливаются должностные оклады согласно **Приложения №1** к настоящему Положению.

2.5. Размеры окладов определяются по должностям, включенным в штатное расписание учреждения. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствии с разделами Единых тарификационных справочников работ и профессий рабочих и едином квалификационном справочником руководителей, специалистов и служащих.

### **III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. Работникам учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) выплаты работникам за вредные и/или опасные и иные особые условия труда;
- 2) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 3) доплата за расширение зон обслуживания;
- 4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) доплата за работу в ночное время;
- 6) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) повышенная оплата сверхурочной работы.
- 8) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. В соответствии со статьей 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). На основании статьи 151 ТК РФ размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3. Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам, на работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, не должна быть установлена в ином размере, руководителям учреждений при разработке проектов локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать размер указанной выплаты 4 % оклада (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.

3.4. В соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 06.08.1990 № 313/14-9 «Об оплате труда работников охраны в ночное время», каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях

каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

3.5. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается 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 месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

3.6. Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в пунктах 3.1. настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

3.7. Компенсационные выплаты, указанные в пунктах 3.1. настоящего Положения, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

3.8. Решение о введении соответствующих выплат принимается с учетом обеспечения их финансовыми средствами.

3.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются согласно Приложения №2 к настоящему Положению.

#### **IV. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ**

4.1. Работникам могут устанавливаться надбавки стимулирующего характера:

- надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ;
- персональная надбавка стимулирующего характера.

4.2. Рабочему, выполняющему работы, тарифицированные согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, может устанавливаться надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ в случае особой сложности, важности, интенсивности порученных ему работ, особой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Локальным нормативным актом, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, утверждается перечень указанных работ, а также суммы надбавки, соответствующие отдельным видам этих работ, с соблюдением условия, что сумма надбавки, назначаемой рабочему, не может превышать 1349 рублей.

Надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ устанавливается на срок выполнения рабочим указанных работ, но не более чем до окончания соответствующего календарного года.

4.3. Персональная надбавка стимулирующего характера может устанавливаться рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности либо стажа работы в учреждении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Локальным нормативным актом, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, осуществляется конкретизация указанных оснований назначения персональной надбавки стимулирующего характера применительно к определенным ее суммам с соблюдением условия, что сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, не может превышать 4000 рублей.

Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

4.4. Работникам, выполняющим работы по общепрофессиональной профессии рабочего, тарифицированным согласно ЕТКС по 9 разряду и выше, устанавливается без ограничения срока действия персональная надбавка стимулирующего характера в размере, определяемом путем вычитания 2 000 рублей из тарифной ставки рабочего по Единой тарифной сетке при условии, что работник обязан был выполнять указанную трудовую функцию в образовательном учреждении находящегося в ведении Управления образования по состоянию на 01.09.2009г.

4.5. Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего стажа педагогической работы в муниципальных образовательных учреждениях в следующих размерах:

от 3 до 5 лет – 600 рублей

от 5 до 10 лет – 800 рублей

от 10 до 25 лет (до получения выслуги) – 1000 рублей

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.6. Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам в зависимости от присвоенной квалификационной категории в следующих размерах:

за первую категорию – 1350 рублей

за высшую категорию – 2025 рублей

Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию выплачивается по основной должности по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за квалификационную категорию устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.7. Руководителям учреждений, главным бухгалтерам и всем педагогическим работникам устанавливается ежемесячная надбавка:

а) за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», - в размере 1000 рублей;

б) за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова «Народный», - в размере 2000 рублей;

в) за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2000 рублей.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается ежемесячная надбавка за наличие соответствующей профилю выполняемой работы по основной должности ученой степени:

а) кандидата наук - в размере 300 рублей;

б) доктора наук - в размере 500 рублей.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается работнику после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается ему со дня принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени. Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается и выплачивается по основной должности. При наличии у работника двух и более ученых степеней надбавка устанавливается по одной из них по выбору работника.

4.8. Руководителям и заместителям руководителей образовательных организаций устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу со дня присвоения квалификационной категории в следующих размерах:

- а) за первую категорию -1350 рублей;
- б) за высшую категорию - 2025 рублей.

Ежемесячная надбавка выплачивается до момента окончания срока действия квалификационной категории. Руководителям, работающим на условиях неполного рабочего времени, начисление ежемесячной надбавки за квалификационную категорию производится пропорционально отработанному времени.

4.9 Старшему воспитателю, делопроизводителю, бухгалтеру выплачивается -ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц.  
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4.10. Руководителям учреждений выплачиваются следующие виды премий:

- а) премия по итогам работы;
- б) единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Выплата премий руководителю учреждения по итогам работы производится исходя из годового размера, без учета начислений страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и с учетом районного коэффициента к заработной плате, процентной надбавки к заработной плате.

Размер выплачиваемой руководителю учреждения премии по итогам работы за период времени определяется исходя из показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения и его руководителя и условий осуществления выплат стимулирующего характера, предусмотренных трудовым договором с руководителем. Размер выплачиваемой руководителю учреждения премии по итогам работы за период времени не может превышать размера, установленного для соответствующего периода времени.

Оценка достигнутого учреждением результата выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности и определение размера премии по итогам работы осуществляются комиссией по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формируемой администрацией Асиновского района с составлением соответствующего заключения, подписываемого членами комиссии. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, условия премирования и депремирования руководителей учреждений, полномочия комиссии по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности, формы, сроки и порядок представления учреждениями отчетности о выполнении указанных показателей и критериев оценки эффективности деятельности определяются, распоряжением администрации Асиновского района.

Проект указанного распоряжения разрабатывается уполномоченным отраслевым органом администрации Асиновского района и согласуется с курирующим заместителем Главы администрации Асиновского района. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседаниях комиссии.

На основании заключения, издается распоряжение администрации Асиновского района о выплате руководителю учреждения премии по итогам работы. Неиспользованные средства годового премиального фонда руководителя учреждения, предусмотренные для отдельного периода для начисления премии по итогам работы могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением главного бухгалтера учреждения. Руководителям учреждений выплачивается единовременная премия в связи с особо значимыми событиями в следующих случаях:

- при объявлении благодарности и или награждении почетной грамотой;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами;
- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда и не может превышать размера двух должностных окладов руководителя учреждения. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается на основании распоряжения администрации Асиновского района.

4.11 Премии главному бухгалтеру учреждения выплачиваются:

- а) ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц;
- б) единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- в) единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Общая сумма указанных премий, выплаченных учреждением главному бухгалтеру учреждения в течение финансового года, не может превышать 80% годового фонда премирования руководителя учреждения.

При установлении оснований для выплаты ежемесячной премии по итогам работы за

календарный месяц должен учитываться объем участия каждого заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения в выполнении учреждением целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

Размеры ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц должны устанавливаться в зависимости от объема выполнения учреждением показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

При определении размера выплачиваемой главному бухгалтеру учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ должны учитываться следующие основания:

- а) степень важности выполненной работы;
- б) качество результата выполненной работы;
- в) оперативность выполнения работы;
- г) интенсивность труда при выполнении работы.

Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ предельным размером не ограничивается.

Главному бухгалтеру учреждения выплачивается единовременная премия в связи с особо значимыми событиями на основании приказа руководителя учреждения в следующих случаях:

- а) при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой;
- б) в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами;
- в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда и не может превышать размера двух должностных окладов руководителя учреждения в каждом указанном случае.

4.12. Работникам учреждений устанавливаются следующие премии:

**- за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.**

Размер премии утверждается приказом заведующей ДООУ по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Для подготовки проекта приказа создается комиссия по распределению премии, состоящая из представителя администрации ДООУ (старший воспитатель; представитель трудового коллектива; председатель профсоюзного комитета, могут по согласованию привлекаться другие сотрудники ДООУ), которая подводит итоги работы по результатам трудовой деятельности с учётом критериев и показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы. Состав группы не может быть менее трёх человек.

Работники МАДОУ передают результаты трудовой деятельности на основе самооценки комиссии по распределению премий по принятым показателям в установленные сроки – за день до заседания комиссии по распределению премии.

Комиссия по распределению премии принимает и изучает результаты трудовой деятельности работников на основе самооценки, устанавливает соответствие выставленных баллов фактическим результатам, оформляет протокол оценки результатов.

Размер стимулирующей выплаты (премии) ежемесячно разным категориям персонала (педагогическому, учебно – вспомогательному, обслуживающему персоналу) определяется на основании экономии фонда оплаты труда.

Денежная сумма, выделенная каждой категории персонала, делится на общую сумму баллов набранных данной категорией персонала, по утвержденным критериям, таким образом, определяется денежный вес одного балла.

Денежное выражение одного балла умножается на сумму баллов каждого работника учреждения. Полученный размер стимулирующей выплаты (премии) каждого работника выплачивается одновременно с заработной платой

Карты для педагогического персонала (приложение № 4)

Карты для учебно – вспомогательного персонала (приложение №4)

Карты для обслуживающего персонала (приложение № 4)

Основаниями для выплаты премии за выполненную работу по итогам работы также являются:

-увеличение объема работ;

-разработка локальных нормативных актов учреждения, инструкций по охране труда, общеобразовательных программ, программ развития учреждения, стратегий развития учреждения и т.д.

#### **- за качество выполненной работы**

Премия за качество выполненной работы назначается работникам ДООУ

- за результативное участие в мероприятиях, способствующих проявлению учебных и вне учебных достижений воспитанников (конференции, конкурсы и т.д.);
- за результативное участие, участие в профессиональных конкурсах («Воспитатель года», «Формула успеха», «Кулинарный поединок» и т.д.), сопровождение участников профессиональных конкурсов;
- при награждении Почётными грамотами и премиями Президента и Правительства Российской Федерации, министерства образования и науки РФ, администрации Томской области и др.
- при награждении государственными и ведомственными наградами и знаками отличия.
- В связи с профессиональным праздником «День воспитателя».

Размер премии утверждается приказом заведующей ДООУ по согласованию с профсоюзной организацией.

#### **- премия из экономии фонда оплаты труда**

Размер премии устанавливается администрацией ДООУ (заведующей, старшим воспитателем), представителем коллектива по согласованию с профсоюзным комитетом.

Основаниями для выплаты премии из экономии фонда оплаты труда являются:

- по итогам работы в летний оздоровительный период;
- по итогам подготовки к новому учебному году (за качество выполненного ремонта, привлечения родителей к ремонту, укрепления материальной базы ДООУ);
- по результатам работы в календарном году;
- за разработку локальных нормативных актов учреждения, инструкций по охране труда, общеобразовательных программ, программ развития учреждения, стратегий развития учреждения.

Максимальный размер премий конкретному работнику ограничивается финансовыми возможностями образовательного учреждения.

#### **- за выполнение срочных работ**

Премия за выполнение срочных работ назначается рабочему в размере до 3000 руб. за выполнение особых работ в случае особой сложности, важности, с учетом уровня его профессиональной подготовленности либо стажа работы в учреждении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Максимальный размер премии конкретному работнику ограничивается финансовыми возможностями образовательного учреждения.

4.13. Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

4.14. Стимулирующие надбавки устанавливаются на конкретный период времени (месяц, квартал, полугодие, год), выплаты производятся ежемесячно и отменяются при ухудшении показателей в работе.

4.15. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.16. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

4.17. Работник может быть лишен премии полностью или частично за неисполнение или не надлежащее исполнение должностных обязанностей, конкретных заданий руководителя, нарушение дисциплины труда.

Размер снижения премии исчисляется в процентах от размера премии за предыдущий месяц:

- при неполном или не качественном исполнении задания,
- при нарушении установленного порядка организации делопроизводства,
- при нарушении дисциплины труда.

Лишение или частичное снижение размера премии производится за тот период, в котором имело место упущение в работе, кроме тех случаев, когда это упущение по объективным причинам обнаружено по окончании отчетного периода (но не позднее 6 месяцев со дня совершения).

4.18. Работникам учреждений, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в настоящей главе настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

4.19. Премирование работников учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учётом мнения профсоюза.

4.20. Стимулирующие надбавки работникам учреждения выплачиваются ежемесячно, премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год в пределах средств фонда стимулирующих выплат и экономии фонда оплаты труда.

4.21. Стимулирующие выплаты устанавливаются согласно Приложения №3 к настоящему Положению.

## V. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю учреждения и главному бухгалтеру по их письменному заявлению может оказываться материальная помощь с тем, чтобы общая сумма выплаченной в течение календарного года материальной помощи не превышала двух должностных окладов работника, которому она выплачивается.

Решение об оказании материальной помощи принимает:

в отношении руководителя учреждения - Глава Асиновского района;

в отношении заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения - руководитель учреждения.

5.2. Из фонда оплаты труда другим работникам учреждения оказываться материальная помощь, при наличии денежных средств. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

5.3. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

## VI. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

6.1. Заработная плата работников учреждений определяется с учетом следующих условий:

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений, установленных Приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".
- объемов работы;
- порядка исчисления заработной платы работников на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- других условий оплаты труда.

6.2. Руководители учреждений:

– ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

– определяют размер заработной платы работников;

– несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных учреждений.

6.3. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени установлены:

**20 часов в неделю** - учителям-дефектологам и учителям-логопедам;

**24 часа в неделю** - музыкальным руководителям и концертмейстерам;

**25 часов в неделю** - воспитателям образовательных учреждений, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии;

**30 часов в неделю** – инструктор по физической культуре;

**36 часов в неделю** - воспитателям дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, учреждений дополнительного образования детей.

**36 часов в неделю:**

– старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей;

– педагогам-психологам;

Должностные оклады других работников, не перечисленных выше выплачиваются за работу при 40 часовой рабочей неделе.

6.4. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров окладов, установленных с учетом квалификации, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

## VII. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

7.1. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до утверждения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.2. Заработная плата в месяц работников учреждений, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной величины минимальной заработной платы по Томской области.

7.3. В целях обеспечения установленных гарантий по оплате труда работников в случае, если заработная плата в месяц работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), рассчитанная по новой системе оплаты труда, окажется ниже размера минимальной заработной платы в Томской области, то работнику выплачивается разница в заработной плате (доплата).

### ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ РАБОТНИКОВ

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения: детский сад комбинированного вида № 4 «Журавушка» города Асино Томской области

1. Работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностей работников образования, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

<b>Должности</b>	<b>Оклад</b>
<u>Заведующая</u>	<b>16108</b>
<u>Главный бухгалтер</u>	<b>На 10-30% ниже должностного руководителя оклада</b>
<b><u>Учебно-вспомогательный персонал второго уровня</u></b>	
<u>Младший воспитатель</u>	<b>7263</b>
<b><u>Педагогические работники</u></b>	
1 квалификационный уровень	
<u>Музыкальный руководитель</u> <u>Инструктор по физическому воспитанию</u>	<b>10145</b>
2 квалификационный уровень	
3 квалификационный уровень	
<u>Воспитатель</u> <u>Педагог- психолог</u>	<b>10792</b>
4 квалификационный уровень	
<u>Старший воспитатель</u> <u>Учитель-логопед (Логопед)</u>	<b>11047</b>

2. Работникам учреждения, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

Должности, относящиеся к:	Размер должностного оклада (рублей)
Должности профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
<b>Делопроизводитель</b>	<b>5899</b>
Должности профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	
<b>Заведующий хозяйством</b>	<b>7941</b>

Должности профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
3 квалификационный уровень	
<b>Бухгалтер</b>	<b>9759</b>
<b>Техник – программист</b>	<b>8510</b>

3. Оклады по общепрофессиональным профессиям рабочих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих", устанавливаются в следующих размерах, исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС):

№	Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Размер оклада (в рублях)
)	1 разряд уборщик служебных помещений, уборщик территории	<b>5627</b>
)	2 разряд сторож, кастелянша, грузчик, прачка, кладовщик, кухонный рабочий, помощник повара	<b>5807</b>
)	4 разряд повар	<b>8008</b>
)	5 разряд повар	<b>8215</b>

### КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения: детский сад комбинированного вида № 4 «Журавушка» города Асино Томской области

/п	Виды компенсационных выплат	Должности	Размеры, руб
	За работу в ночное время	Сторож	Не ниже 35% от оклада
	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда на основании специальной оценки условий труда	Повар Помощник повара Кухонный рабочий Младший воспитатель	4 % от оклада
	Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Сторож	Не менее чем в двойном размере
	Доплата за совмещение профессий (должностей), доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.	Все работники	По соглашению сторон
	За работу в особых климатических условиях (районный коэффициент)	Все работники	30% от оклада
	За расширение зон обслуживания (за ведение делопроизводства, документов по охране труда, пожарной безопасности, руководство творческой мастерской, администрирование сайта и т.д.)	Все работники	до 100% от оклада
	За работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья	Воспитатели Младшие воспитатели Специалисты	Согласно сметы из областного бюджета

### СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения: детский сад комбинированного вида №4 «Журавушка» города Асино Томской области

/п	Виды стимулирующих выплат	Размеры, руб.
	Персональная надбавка все работники ДОУ	не может превышать 6000 рублей
	Персональная надбавка рабочему-уборщик служебных помещений, дворник, сторож, кастелянша, грузчик, рабочий по комплексному обслуживанию здания, прачка, кладовщик, кухонный рабочий, повар	Не может превышать 4000 рублей
	Надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ в случае особой сложности, важности, интенсивности порученных работ, особой степени самостоятельности и ответственности-рабочему, выполняющему работы, тарифицированные согласно ЕТКС не ниже 6 разряда	не может превышать 1349 рублей
	Персональная надбавка работникам, выполняющим работы по общепрофессиональной профессии рабочего, тарифицированным согласно ЕТКС по 9 разряду и выше	в размере, определяемом путем вычитания 2 000 рублей из тарифной ставки рабочего по Единой тарифной сетки при условии, что работник обязан был выполнять указанную трудовую функцию в образовательном учреждении находящегося в ведении Управления образования по состоянию на 01.09.2009г.
	ежемесячные надбавки работникам, имеющим специальные звания, начинающиеся со слов «Заслуженный ...», «Народный...»;	1000
	ежемесячные надбавки руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру имеющим специальные звания, начинающиеся со слов «Заслуженный»	1000
	ежемесячные надбавки руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру имеющим специальные звания, начинающиеся со слов «Народный...»	2000

	ежемесячная надбавка руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру имеющим звания «Почетный работник общего образования»(нагрудный знак)	2000	
	Ежемесячная надбавка руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру за наличие ученой степени – кандидат наук	300	
0	Ежемесячная надбавка руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру за наличие ученой степени – доктор наук	500	
1	ежемесячные надбавки педагогическим работникам – молодым специалистам	1000	
2	ежемесячная надбавка работникам, имеющим звания «Почетный работник общего образования»	500	
3	ежемесячная надбавка работникам, награжденным грамотой Министерства образования	300	
4	За педагогический стаж работы, выслугу лет работникам учреждения	От 3 до 5 лет	600
		От 5 до 10 лет	800
		От 10 до 25 лет(до получения выслуги)	1000
5	ежемесячные надбавки педагогическим работникам	I кв. категория	1350
		Высшая кв. категория	2025
6	Ежемесячна надбавка за работу в компенсирующих группах	I кв. категория	1020
		Высшая кв. категория	1090
		Без категории	730

Контрольная карта оценки эффективности деятельности педагогического работника

вид выплат	критерий	показатель	шкала оценивания (балл)	периодичность
<b>I. Успешность учебной, внеучебной работы (динамика достижений воспитанников)</b>	Развитие личности, мотивации и способностей детей в различных видах деятельности по направлениям: Социально-коммуникативное развитие; Познавательное развитие; Речевое развитие; Художественно-эстетическое развитие; Физическое развитие. Контроль, анализ по выполнению критерия. (по результатам мониторинга за квартал)	Положительная динамика	2	1 раз в квартал
		Стабильный уровень	1	
	Наличие воспитанников, принимавших участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях муниципального, областного, федерального уровней (очные, дистанционные - предметные). Контроль, анализ по выполнению критерия. <b>(документальное подтверждение: грамоты, дипломы, сертификаты, приказы по организации, приказы по Управлению образования)</b>	Подготовка, участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, фестивалях очные (по факту) –  наличие победителей: федеральный уровень областной уровень муниципальный уровень  призер участник  на уровне организации	8 5 3  2 1  1	по факту (разовая)

	Заочные конкурсы: подготовка, участие детей, (по распоряжению вышестоящих органов). Контроль, анализ по выполнению критерия. <b>(документальное подтверждение: грамоты, дипломы, сертификаты, приказы по организации)</b>	наличие победителей и призёров любого уровня: 1-3 4-6 7-10 11 и более  Участие баллы не умножаются на кол-во членов команды.	0,5 1 1,5 2  0,25	по факту (разовая)
	Создание условий для развития интересов и социализации воспитанников. Проведение мероприятий, направленных на развитие творческих способностей воспитанников. Контроль, анализ по выполнению критерия.	Работа по дополнительным программам Организация досуга, развлечения, экскурсии, тематические мероприятия Адаптационные мероприятия  (документальное подтверждение, по факту)	2 1,5 1	ежемесячно

вид выплат	критерий	показатель	шкала оценивания (балл)	периодичность
<b>II. Высокие результаты воспитательной работы, качества образовательного процесса</b>	Отсутствие нарушений техники безопасности, требований пожарной безопасности, электробезопасности и охраны труда при проведении воспитательно-образовательного процесса. Контроль, анализ по выполнению критерия.		2	ежемесячно
	Эстетическое оформление территории, закрепленной за педагогом. Контроль, анализ по выполнению критерия.		1	ежемесячно (по факту)
	Фактическая посещаемость за месяц. Контроль, анализ по выполнению критерия.	от 80 до 100% (списочного состава)  до 80% (списочного состава)	до 20% от оклада  до 10% от	ежемесячно

			оклада	
Образцовое содержание групп, соблюдение СанПин. Контроль, анализ по выполнению критерия.	Отсутствие замечаний	1		ежемесячно
Обеспечение охраны жизни и здоровья детей. Контроль, анализ по выполнению критерия.	Отсутствие замечаний	1		ежемесячно
Работа с родителями (посещаемость родительских собраний родителями с ведением протокола, росписью родителей) Контроль, анализ по выполнению критерия.	Более 80 % 50-80%	5 3		1 раз в квартал
Работа с родителями (спортивные соревнования, конкурсы, фестивали, изготовление малых архитектурных форм и игровых композиций) Контроль, анализ по выполнению критерия.		2		ежемесячно (по факту)
Наставничество (при наличии документального подтверждения) Контроль, анализ по выполнению критерия.		2		1 раз в квартал
Выплаты за интенсивность труда	Замещение: 1-3 дня 4-7 дней 8 и более дней	1 2 3		ежемесячно (по факту)
	разновозрастные группы	2		

вид выплат	критерий	показатель	шкала оценивания (балл)	периодичность
<b>III Результаты коммуникативной, методической деятельности</b>	Уровень, вид и периодичность (частота) проведения консультаций, мастер классов, открытых занятий, семинаров, статьи в СМИ, публикации в Internet и прочее	Документально подтвержденные данные о проведенном мероприятии, организации события. Баллы суммируются по каждому мероприятию, факту, событию.  Организация собственной страницы на сайте (сайта, блога) с целью популяризации знаний;  Имидж организации – публикации в СМИ (газета, радио, сайт):	до 3	ежемесячно (по факту)

	<p>СМИ организации СМИ муниципальный уровень СМИ областной уровень</p> <p>Печатные публикации (по факту) Общественное признание (статьи в СМИ, письменная благодарность, грамоты, дипломы).</p> <p>Наличие собственных методических разработок, рекомендаций, учебных пособий с рецензией: Областной уровень Муниципальный уровень Уровень образовательной организации</p> <p>Использование в работе: информационных технологий, инновационной деятельности, проектной деятельности</p> <p><b>(документальное подтверждение: при наличии оформленных материалов, публикации, справка, сертификат)</b></p>	<p>0,5 1 2</p> <p>3 0,5</p> <p>2 1 0,5</p> <p>2</p>	
Привлечение к выполнению особых работ	<p>Организация мероприятий в выходные и праздничные дни (повышение имиджа организации – участие педагога в общественно – полезной жизни ДОО)</p> <p>Участие в праздничных мероприятиях в качестве актера: Областной уровень Муниципальный уровень Образовательная организация <b>(Документальное подтверждение: приказ по организации, справка руководителя)</b></p> <p>Выполнение особо важных, срочных работ, особые условия труда, дополнительные виды</p>	<p>2</p> <p>6 4 2</p> <p>до 10</p>	(разовая, по факту)

работ (по приказу руководителя)

вид выплат	критерий	показатель	шкала оценивания (балл)	периодичность
IV. Результаты методической работы	Участие педагога в исследовательской деятельности, обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Обобщение и распространение передового опыта (конференции, круглые столы, доклады) (документальное подтверждение: при наличии оформленных материалов, публикации, справка, сертификат)		Единовременно (по факту за 1 мероприятие)
		Федеральный уровень	5	
		Областной уровень	3	
		Муниципальный уровень	2	Единовременно (по факту)
		Образовательная организация	1	
		Публичное выступление: На федеральном уровне	4	
		На областном уровне	3	Единовременно (по факту)
		На муниципальном уровне	2	
		Образовательная организация	1	
	Участие в очных конкурсах профессионального мастерства Документальное подтверждение: грамоты, дипломы, сертификаты, приказы и прочее	Проведение мастер – класса, открытых занятий	до 20% от оклада	до 10% от оклада
На областном уровне, на муниципальном уровне				
Образовательная организация				Ежемесячно, но не более 3-х месяцев
Победитель или призёр федерального уровня		10		
Победитель или призёр областного уровня		8		
Победитель или призёр муниципального уровня	6			
Победитель или призер конкурса на уровне организации	2			
участие в конкурсах любого уровня и	0,5			

		дистанционных		
--	--	---------------	--	--

Из общей суммы баллов вычитается 25 баллов за нарушение трудовой дисциплины в части:

- наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) - 10 баллов;
- своевременности оформления учетно-отчетной документации -5 баллов;
- своевременности заполнения плана работ - 5 баллов;
- опоздания - 5 баллов;

Расчет показателей для выплаты стимулирующего фонда оплаты труда для завхоза  
ДОУ

ФИО работника \_\_\_\_\_

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели профессиональной деятельности для установления стимулирующих выплат	май				Примечание (в данной колонке пишем примечание: за что поставили баллы)
			Балл педагога	Балл админ.	Кол-во баллов	
Надбавки за работу повышенной материальной и юридической ответственности	1. Составление договоров	1				
	2. Приобретение хозяйственных товаров	1-2				
	3. Осуществление надзора за приборами ДОУ	1				
	4. Проведение инвентаризации	1				
Надбавка за интенсивность, высокий объём работы	1. Своевременный заказ продуктов питания	1				
	2. Заготовка и хранение овощей	1-2				
	3. Оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок	1				
	4. Работа с обслуживающим персоналом	1				
	5. Ведение документации	1-3				
	6. Дополнительная работа	1-2				
Участие в общественно-полезной жизни ОУ	1. Субботники, озеленение, снежные постройки и т.д.	1-5				
Работа без больничного	Работа без больничного	1				
Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины	Снимается до 5 баллов				
	Не соблюдение должностных обязанностей	-10% от общей суммы баллов				
<b>ИТОГО</b>		Общее количество баллов				

Расчет показателей для выплаты стимулирующего фонда оплаты труда для младших воспитателей  
ДОУ

ФИО работника \_\_\_\_\_

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели профессиональной деятельности для установления стимулирующих выплат	Перевод в баллы				Примечание (в данной колонке пишем примечание: за что поставили баллы)
			Балл педагога	Балл админ.	Кол-во баллов	
Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	1. Отсутствие детского травматизма	0				
	2. Лишение баллов по всем показателям за текущий месяц	-100%				
Выполнение санитарно-гигиенического режима	1. Отличное санитарное состояние	3				
	2. Замечание зафиксировано	2				
	3. Замечания свыше 3-х показателей	-10% от общей суммы баллов по всем показателям				
	4. Уборка после аварийных ситуаций	2				
Участие в воспитательно - образовательном процессе	1. Отсутствие сбоев в режиме дня (занятия, обед и т.д.)	2				
	2. Помощь воспитателям (одевание детей на прогулку, сопровождение детей совместно с воспитателем до прогулочной площадки и т.д.)	2				
	3. Адаптационные мероприятия (для мл.гр.)	1				
Культурный досуг в ДОУ	Участие в утренниках, развлечениях	1-2				
Активное участие в общественно-полезной жизни ДОУ	Субботники, озеленение территории, постройки из снега и т.д.	1-5				
Дополнительные баллы	На усмотрение комиссии (отсутствие больничного листа, подменял отсутствующих сотрудников)	1-3				
Дополнительная работа Продолжительность трудового стажа в ДОУ	Надбавка за интенсивность работы	1-5				
	3-5 лет	1				
	5-10 лет	2				
	10 лет и выше	3				
Некорректная информация о деятельности ДОУ	Информация вышла за пределы ДОУ	-20% от общей суммы баллов				
Фактическая посещаемость группы ДОУ	Посещаемость группы больше нормы	1б. за лишнего ребенка				
Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины	Снимается до 5 баллов				
	Не соблюдение должностных обязанностей	-10% от общей суммы баллов				
<b>ИТОГО</b>		23	Общее количество баллов			

Расчет показателей для выплаты стимулирующего фонда оплаты труда для уборщика служебных помещений  
ДОУ

ФИО работника \_\_\_\_\_

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели профессиональной деятельности для установления стимулирующих выплат	Перевод в баллы				Примечание (в данной колонке пишем примечание: за что поставили баллы)
			Балл педагога	Балл админ.	Кол-во баллов	
Надбавки за высокое качество работы	1.Работа дежурным по фойе (безопасность)	3				
	2.Мытье окон и дверей в зимнее время	2				
	3.Сохранность оборудования и инвентаря	1				
	4.Отсутствие обоснованных жалоб	1				
Надбавка за интенсивность, высокий объем работы	1.Уборка после аварийных ситуаций	1-2				
	2.Участие в режимных моментах (помощь в одевании детей на прогулку)	1				
	3.Дополнительная работа (уход за комнатными растениями и т.д.)	1-2				
Участие в общественно-полезной жизни ОУ	1.Субботники, озеленение, снежные постройки и т.д.	1-5				
Работа без больничного	Работа без больничного	1				
Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины	Снимается до 5 баллов				
	Не соблюдение должностных обязанностей	-10% от общей суммы баллов				
<b>ИТОГО</b>		Общее количество баллов				

Расчёт показателей для выплаты стимулирующего фонда оплаты труда для обслуживающего персонала  
 ФИО работника \_\_\_\_\_

Наименование должности	Виды стимулирующих надбавок	Критерии установления стимулирующих надбавок	Перевод в баллы	Размер стимул. надбав.	Корректир. балл	Размер стимулирующих надбав.	Коррект. балл	Размер стимул. надбав.	Корректир. балл	Размер стимул. надбав..	Корректир. балл	Размер стимулирующих надбавок	Корректир. балл
Повар Кладовщик Прачка Кастелянша Помощник повара Уборщик служебных помещений Уборщик территории Сторож Кухонный рабочий	Надбавки за высокое качество работы	1.Отсутствие обоснованных жалоб. 2. Организация качественного питания 3.Добросовестное исполнение должностных обязанностей (ставит администрация)	1 2 2										
	Надбавка за интенсивность, высокий объем работы	1.Дополнительная работа. 3. Уборка после аварийных ситуаций. 3. Соблюдение режима дня	1 – 5 2 2										
	Активное участие в общественно-полезной жизни ОУ	Участие в субботниках, озеленении территории, работа на учебно-опытном участке, плодово-ягодном саду)	1 - 5										

	Работа без больничного		1										

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 80760091953345287616995357499410305195481097562

Владелец Яковенко Наталья Владимировна

Действителен с 10.04.2025 по 10.04.2026