

Принято  
на общем собрании работников  
МБДОУ № 32 г. Азова  
Согласовано  
Председатель профсоюзного комитета  
Е.В. Жердева  
Протокол № 1 от 31.01.2017 г.

Утверждаю:  
Заведующий МБДОУ № 32 г. Азова  
С. В. Волосных  
Приказ № 19 от 31.01.2017 г.

## ИЗМЕНЕНИЯ,

вносимые в положение от 28.12.2016 г. «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 32 г. Азова»

1. Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 32 г. Азова» изложить в следующей редакции:

### Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 32 г. Азова» (далее - Положение) определяет порядок формирования систем оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 32 г. Азова, подведомственного Управлению образования администрации города Азова, (далее – МБДОУ), по виду экономической деятельности «85.11 Образование дошкольное, 88.91 Предоставление услуг по дневному уходу за детьми» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, утвержденного приказом Росстандарта от 31.01.2014 № 14-ст.

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 руководителя МБДОУ и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда отдельных категорий 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.

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.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

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

Оплата труда работников МБДОУ, 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 МБДОУ (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении 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.

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

2.1. В соответствии с пунктом 2 Решения Азовской городской Думы от 30.10.2008 № 279 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Азова»:

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 руководителя 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. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются отраслевыми (функциональными) органами администрации г. Азова, осуществляющими функции и полномочия учредителя МБДОУ.

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, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по

профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблицах №1- № 2.

Таблица №1

**Минимальные размеры должностных окладов  
по должностям работников учебно-вспомогательного персонала**

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	<b>вожатый; помощник воспитателя;</b>	<b>4538</b>
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень	<b>младший воспитатель</b>	<b>4994</b>

Таблица №2

**Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы  
по должностям педагогических работников**

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
ПКГ должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	<b>инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель</b>	<b>7183</b>
3-й квалификационный уровень	<b>воспитатель; педагог-психолог;</b>	
	в образовательных учреждениях	<b>7900</b>
4-й квалификационный уровень	<b>старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)</b>	
	в образовательных учреждениях	<b>8289</b>

2.4.3. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

**Минимальные размеры должностных окладов  
по общеотраслевым должностям специалистов и служащих**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень	4538
	2-й квалификационный уровень	4757
ПКГ «Общеотраслевые	1-й квалификационный уровень	4994

должности служащих второго уровня»	<b>2-й квалификационный уровень</b>	<b>5246</b>
	3-й квалификационный уровень	5509
	4-й квалификационный уровень	5771
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень	5771
	2-й квалификационный уровень	6055
	3-й квалификационный уровень	6356
	4-й квалификационный уровень	6672
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	1-й квалификационный уровень в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей	7725
	1-й квалификационный уровень в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	7353
	2-й квалификационный уровень	8111
	3-й квалификационный уровень	8515

2.4.4. Ставки заработной платы по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

Минимальные размеры ставок заработной платы  
по общепрофессиональным профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень:	
	<i>1-й квалификационный разряд</i>	<b>3730</b>
	<i>2-й квалификационный разряд</i>	<b>3947</b>
	3-й квалификационный разряд	4178
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1-й квалификационный уровень:	
	4-й квалификационный разряд	<b>4435</b>
	5-й квалификационный разряд	4693
	2-й квалификационный уровень:	
	6-й квалификационный разряд	4962
	7-й квалификационный разряд	<b>5246</b>

	3-й квалификационный уровень	5554
	4-й квалификационный уровень	5955

2.4.5. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 8.

Таблица № 8

Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, (рублей)
специалист в сфере закупок	5771

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

3.1. В МБДОУ 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 выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Руководителям и специалистам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставка заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (если иное не установлено настоящим Положением), устанавливаемой в соответствии с пунктом 4.10.1 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 МБДОУ 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, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, 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. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам МБДОУ 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. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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 среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

При установлении доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада, ставки заработной платы определяется путем деления

должностного оклада, ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам МБДОУ устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 10.

Таблица № 10

Перечень и размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	Работники учреждений – за работу в комиссиях, <b>методических объединениях:</b> <b>руководитель</b> комиссии (консилиума, объединения) секретарь комиссии (консилиума, объединения)	до 20 до 15
2.	Работники учреждений - за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1-2 человека при численности аттестуемых 3-4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	10 15 20
3.	Работники учреждений – за ведение делопроизводства	до 20
4.	Работники учреждений за работу с архивом учреждения	до 25
5.	Работники учреждений, ответственные за организацию питания	до 15
6.	Педагогические работники (при отсутствии штатного социального педагога) – за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10

Примечания к таблице №10:

2. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

3.5.1. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности.

3.5.2. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, не должен превышать от планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории:

5 процентов – в учреждениях дополнительного и дошкольного образования.

3.6. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

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

4.1. В МБДОУ могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

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

4.3. Выплаты 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 МБДОУ, в соответствии с локальным нормативным актом (Приложение № 1).

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.4.1. 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 установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда.

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

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам МБДОУ, в том числе руководителям 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 МБДОУ – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам МБДОУ – руководителем МБДОУ в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

Главному бухгалтеру МБДОУ надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем МБДОУ в соответствии с локальным нормативным актом по



оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю МБДОУ.

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

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее – стаж работы в бюджетной сфере).

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

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 (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 или учебной (преподавательской) работы).

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

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавка за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26.12.1991 включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в МБДОУ, 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 МБДОУ самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

4.7.1. Премирование руководителя МБДОУ производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности МБДОУ.

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

за квалификацию;

за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

4.9. Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам в соответствии с пунктом 4.9.1. при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

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».

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и 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. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) 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 составляет:

при наличии ведомственной награды –15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам МБДОУ устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

4.11. 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 руководителя МБДОУ, и главного бухгалтера, включая порядок определения должностного оклада, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера**

5.1. Заработная плата руководителя МБДОУ и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителя МБДОУ, и главного бухгалтера.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя МБДОУ устанавливается на основе отнесения возглавляемого им МБДОУ в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице №12.

Таблица №12

Размеры должностных окладов руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	13065

5.2.2. Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливается на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя МБДОУ.

Установление должностного оклада главному бухгалтеру осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

5.3. С учетом условий труда руководителя МБДОУ и главного бухгалтера устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.4. Руководителю МБДОУ и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.5. Руководитель МБДОУ помимо основной работы имеет право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же МБДОУ.

Оплата труда руководителя МБДОУ за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же МБДОУ устанавливается отдельно 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 его руководителем, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, руководителем МБДОУ, но не более 300 часов в год.

Педагогическая (преподавательская) работа, осуществляемая руководителем МБДОУ в том же образовательном МБДОУ, совместительством не считается.

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю и главному бухгалтеру МБДОУ 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 МБДОУ и главного бухгалтера), (далее – предельное соотношение заработной платы).

5.6.1. Руководителю МБДОУ предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников МБДОУ согласно таблице № 13.

Таблица № 13

Размеры предельного соотношения заработной платы руководителя МБДОУ

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
до 50	3,0

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

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

5.6.4. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель МБДОУ.

5.7. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя МБДОУ.

5.7.1. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства МБДОУ, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице № 14.

Таблица № 14

Объемные показатели для отнесения МБДОУ  
к группе по оплате труда руководителей

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество групп в дошкольных учреждениях	За каждую группу	10
3.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:		
	в многопрофильных	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
	в однопрофильных: техников, натуралистов и др.; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности; музыкальных, художественных школах	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
4.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника,  дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1  0,5  1
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объектов	до 15

6.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
7.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид объектов	до 20
8.	Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5
9.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных учреждений (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
10.	Наличие оборудования и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, экологическая и др.)	За каждый вид	15
11.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных учреждениях		0,5

Примечания к таблице № 14:

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется:

в дошкольных образовательных учреждениях – по списочному составу на 1 сентября;

5.7.2. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя, в устанавливаемом ими порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы МБДОУ.

5.7.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.7.1. настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность управления учреждением, суммарное количество баллов может быть увеличено органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, - за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.7.4. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяется согласно таблице № 15.

Таблица № 15

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда  
Руководителей в зависимости от суммы баллов

№	Тип учреждения	Группа по оплате труда
---	----------------	------------------------

п/п		руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1.	дошкольные образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

## **Раздел 6. Особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников**

### 6.1. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России 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), 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.

6.1.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

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

6.1.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

6.1.4. 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 Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.1.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.1.6. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, 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.

6.1.7. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МБДОУ (включая руководителя МБДОУ), а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых МБДОУ является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

6.1.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю.

6.1.8.1 Заработная плата на основе ставок заработной платы (условно-постоянная часть заработной платы) педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3-2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы: учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);

6.1.8.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с пунктом 6.1.8.1., а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.1.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

6.1.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате за:

часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

6.1.9.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

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

Ставки заработной платы,

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда,

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической

работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

6.1.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

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

7.1. Оплата труда работников МБДОУ за счет средств бюджета города Азова осуществляется в порядке, установленном настоящим Положением.

Оплата труда работников МБДОУ за счет средств, полученных МБДОУ от приносящей доход деятельности, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом по оплате труда.

Руководителю, главному бухгалтеру за счет средств, полученных МБДОУ от приносящей доход деятельности, может выплачиваться премия по итогам работы (дополнительно к премированию за счет средств бюджета города Азова), в размерах и порядке, определенном:

для руководителя - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя;

для главного бухгалтера – руководителем МБДОУ в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

7.2. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда МБДОУ, сформированном за счет средств бюджета города Азова и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов.

Перечень должностей административно - управленческого персонала утвержденного приложением № 2 к настоящему положению.

7.3. Работникам МБДОУ может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю МБДОУ – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам МБДОУ - руководителем МБДОУ 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 МБДОУ и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам МБДОУ являются средства в объеме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств бюджета города Азова, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением самостоятельно»

### **Приложение № 1**

к положению об оплате труда работников  
МБДОУ № 32 г. Азова

## **Положение**

### **«О выплатах стимулирующего характера для работников МБДОУ № 32 г. Азова»**

1. В МБДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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



- премиальные выплаты по итогам работы.
- за выслугу лет (положение «Об оплате труда работников МБДОУ № 32 г. Азова» р.4, п. 4.6.);
- за квалификацию (положение «Об оплате труда работников МБДОУ № 32 г. Азова» р.4, п. 4.9.);
- за наличие почетного звания (положение «Об оплате труда работников МБДОУ № 32 г. Азова» р.4, п. 4.10.)

1.1. 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.

**2. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается комиссия по установлению выплат стимулирующего характера** (далее по тексту Комиссия).

2.1. Основными задачами комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников МБДОУ № 32 г. Азова в соответствии с показателями результативности и эффективности труда работников;
- подготовка протоколов заседания Комиссии о назначении надбавок.

2.2 Комиссия принимает решение о присуждении надбавок открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

2.3. Председатель комиссии ежемесячно и (или) ежеквартально предоставляет протокол заседания для согласования руководителю МБДОУ № 32 г. Азова, самоанализ результатов деятельности педагогических работников, аналитическую информацию о показателях деятельности работников за отчетный период, год, которая является основанием для определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

2.4 Конкретные размеры выплат стимулирующего характера утверждаются приказом руководителя МБДОУ.

**3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы** устанавливается: 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 установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере.

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

**3.2. Порядок установления, размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам:**

3.2.1. Распределение надбавки за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется по итогам месяца и (или) квартала, полугодия, года.

3.2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется по балльной системе с учетом выполнения показателей интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников (Приложение № 1.1).

3.2.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы фонда оплаты труда (ФОТ) работников МБДОУ, запланированного на месяц и (или) квартал, полугодие, год на общую сумму баллов всех премируемых педагогических работников.

3.2.4. Для определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы каждому премируемому педагогическому работнику МБДОУ за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым премируемым работником. Количество баллов может изменяться по каждому показателю, не превышая максимальное количество баллов.

3.2.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются на основании: самоанализа результатов деятельности педагогических работников за отчетный период, аналитической информации о показателях деятельности педагогических работников в соответствии с показателями результативности и эффективности труда за отчетный период.

3.3. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат за интенсивность и высокие результаты работы производится за фактически отработанное время.

3.4. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком;

- полностью или частично при нарушении правил внутреннего трудового распорядка и устава МБДОУ № 32 г. Азова при наличии действующих дисциплинарных взысканий.

3.5. Выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы могут быть отменены или уменьшены, при отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных) финансовых средств.

3.6. Выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не осуществляются работникам, уволившимся по собственному желанию.

**4. Выплаты за качество выполняемых работ** устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда МБДОУ.

4.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам МБДОУ 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:

работникам МБДОУ – руководителем МБДОУ в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

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

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

**4.2 Порядок установления, размер надбавки за качество выполняемых работ работникам:**

4.2.1. Распределение надбавки за качество выполняемых работ осуществляется по итогам месяца и (или) квартала, полугодия, года.

4.2.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам МБДОУ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

4.2.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам МБДОУ в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы,

исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере, с учетом выполнения критериев оценки качества выполняемых работ работниками МБДОУ (Приложение № 1.2).

4.3. Выплаты надбавки за качество выполняемых работ могут быть отменены или уменьшены, при отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных) финансовых средств.

4.4. Выплаты надбавки за качество выполняемых работ не осуществляются работникам, уволившимся по собственному желанию.

5. Работникам могут выплачиваться **премии по итогам работы** в целях поощрения за результаты труда.

5.1. Премирование работников осуществляется на основании Положения о премировании работников МБДОУ № 32 г. Азова (приложение № 1.3).

5.2. Премирование руководителя МБДОУ производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности МБДОУ.

Приложение 1.1.								
к положению о выплатах стимулирующего характера работников МБДОУ № 32 г. Азова								
<b>Показатели интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников</b>								
<b>Воспитатель</b>								
№	Направление	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Возможное кол-во баллов	Самоанализ	Оценка комиссии	Приложения	
1	Сохранение и укрепление здоровья детей	Выполнение плана детодней	<b>Ранний возраст</b>					
			Менее 50%	0				
			51-80%	10				
			81-100%	<b>15</b>				
			<b>Сад</b>					
			Менее 60%	0				
			61- 80%	10				
			81-100%	<b>15</b>				
2	Реализация социокультурных проектов, инновационных программ(экспериментальная, инновационная деятельность, социальные проекты и др.)	Участие в экспериментальной деятельности (эксперим. площадки):	муниципальные	отсутствует	0			
				имеется	10			
			областные	отсутствует	0			
				имеется	15			
			федеральные	отсутствует	0			
				имеется	<b>15</b>			
			Внедрение инновационных технологий;	отсутствует	0			
				имеется	<b>до 5</b>			
			Работа в творческих группах, разработка образовательной программы ДОУ, авторских программ и др.	отсутствует	0			
				однократное участие	5			
систематическое участие	<b>до 10</b>							
	Наличие детей в	отсутствуют	0					

		группах кратковременного пребывания, семейных, выходного дня и др	имеются	до 5				
3	Повышение профессионального мастерства.	Участие в мероприятиях профессионального мастерства (семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.)						
		на муниципальном уровне	- не принимает участие;	0				
			- подготовка, участие	10				
			- призовое место	15				
		На региональном уровне	- не принимает участие;	0				
			- подготовка, участие	10				
			- призовое место	20				
		На федеральном уровне	- не принимает участие;	0				
			- подготовка, участие	15				
			- призовое место	до 20				
		Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др.						
		на муниципальном уровне	- не принимает участие;	0				
			- подготовка, участие	10				
			- призовое место	15				
		На региональном уровне	- не принимает участие;	0				
			- подготовка, участие	15				
			- призовое место	20				
На федеральном уровне	- не принимает участие;	0						
	- подготовка, участие	20						
	- призовое место	до 20						
Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др.	- отсутствует;	0						
	- ведется от случая	3						
		- ведется систематически, творческая позиция	до 6					
	Продуктивное участие в методической работе МБДОУ							
	участие в проектах, семинарах, педсоветах	участвует	2					
	Участие, проведение конкурсов и др.	участвует	5					
	проведение открытых занятий, мастер-классов, выставок	участвует	до 10					
4	Развитие предметно-развивающей среды МБ ДОУ	Творческая позиция в преобразовании среды развития ребенка (на	не проявляет творчества и инициативы	0				
			воплощает по разработкам коллег или	5				

		основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания и др.)	инициативе администрации					
			личная инициатива, творческая позиция,эстетика в исполнении	<b>до 10</b>				
5	Создание комфортных условий для воспитанников ДОУ	Подготовка:						
		к новому учебному году, праздникам,		<b>до 10</b>				
		летнему периоду		<b>до 10</b>				
		организация адаптационного периода		<b>до 10</b>				
6	Организация воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Работа с детьми с ЗПР и др.	не ведется	0				
			ведется от случая к случаю;	5				
			носит системный плановый характер	<b>до 10</b>				
7	Информационна я открытость МБДОУ	Выполнение функций:						
			администратора сайта,	ведущая роль	<b>до 10</b>			
			корреспондента	не участвует	0			
				активная позиция в данном вопросе	<b>до 5</b>			
8	Организация работы по получению детьми дополнительных образовательны х услуг (кружковая работа)	Ведение кружковой работы	отсутствует;	0				
			ведется от случая к случаю;	5				
			ведется систематически	<b>до 10</b>				
9	За эффективность работы с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	имеются	0				
			отсутствуют	<b>до 2</b>				
		Уровень решения конфликтных ситуаций;	неудовлетворительный	0				
			удовлетворительный	<b>до 2</b>				
		Своевременное внесение оплаты за содержание детей в МБДОУ	менее 90%	2				
			91% - 99%	5				
			100 %	<b>до 10</b>				
		Добровольное участие родителей в мероприятиях МБДОУ и др.	не принимают участие	0				
			принимают от случая к случаю	5				
активное участие	<b>до 10</b>							
<b>Максимальное количество баллов -</b>				<b>до 210</b>				

**Показатели интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников****Старший воспитатель**

№	Направление	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Возможное кол-во баллов	Самоанализ	Оценка комиссии	Приложение	
1	Реализация социокультурных проектов, инновационных программ(экспериментальная, инновационная деятельность, социальные проекты и др.)	Участие в экспериментальной деятельности (экспериментальные площадки):						
		муниципальные	отсутствует	0				
			имеется	5				
		областные	отсутствует	0				
			имеется	7				
		федеральные	отсутствует	0				
			имеется	<b>10</b>				
		внедрение инновационных технологий	отсутствует	0				
			ведется систематически	<b>до 20</b>				
		работа в творческих группах, разработка образовательной программы ДОУ, авторских программ и др.	не принимает участие	0				
			однократное участие	2				
			систематическое участие	<b>до 20</b>				
2	Повышение профессионального мастерства:	Личное участие в мероприятиях профессионального мастерства(семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.)						
		на муниципальном уровне	не принимает участие	0				
			Подготовка,участие	3				
			Призовое место	<b>до 5</b>				
		на региональном уровне	не принимает участие	0				
			Подготовка,участие	7				
			Призовое место	<b>до 10</b>				
		на федеральном уровне	не принимает участие	0				
			Подготовка,участие	10				
			Призовое место	<b>до 20</b>				
		Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др						
		на муниципальном уровне	не принимает участие	0				
Подготовка,участие	3							
Призовое место	<b>5</b>							
на региональном	не принимает участие	0						

		уровне	Подготовка, участие	5			
			Призовое место	7			
		на федеральном уровне	не принимает участие	0			
			Подготовка, участие	7			
		Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др.	отсутствует	0			
			ведется от случая к случаю	5			
ведется систематически	до 10						
3	Работа с молодыми специалистами	Наставничество	отсутствует	0			
			одноразовая помощь	5			
			ведется систематически	до 10			
4	Реализация системы методической работы	ведение документации, создание методических разработок, систематизация и разработка методических материалов	не ведется	0			
			ведется от случая к случаю	5			
			носит системный характер	до 10			
5	Создание комфортных условий для участников образовательного процесса	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам методической работы и др.	не проявляет инициативы	0			
			самостоятельность принимаемых решений	до 10			
		Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами	не реализуются	0			
			реализуются	до 5			
		Эффективность и качество выполнения управленческих решений	не выполняются	0			
			выполняются частично	5			
			выполняются в полном объеме	до 10			
		Подготовка к новому учебному году, праздникам, летнему периоду, организация адаптационного периода и др.;	не участвует	0			
			подготовка, участие	5			
			активная позиция	до 10			
6	Организация воспитания и	Работа с детьми с ЗПР и др.	не ведется	0			
			ведется от случая к случаю	2			

	обучения детей с ограниченными возможностями здоровья		системный плановый характер	до 5			
7	Информационная открытость ДОУ	Выполнение функций:					
		администратора сайта	ведущая роль	до 10			
		корреспондента	не участвует	0			
			активная позиция	до 5			
8	Организация работы по получению детьми дополнительных образовательных услуг (кружковая работа)	Контроль кружковой работы	отсутствует	0			
			ведется от случая к случаю	5			
			ведется систематически	до 10			
9	За эффективность работы с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	имеются	0			
			отсутствуют	до 5			
		уровень решения конфликтных ситуаций и др.	не удовлетворительный	0			
			удовлетворительный	до 5			
<b>Максимальное количество баллов -</b>				<b>200</b>			

Приложение 1.1.							
к положению о выплатах стимулирующего характера работников МБДОУ № 32 г. Азова							
<b>Показатели интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников</b>							
<b>Музыкальный руководитель</b>							
№	Направление	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Возможное кол-во баллов	Самоанализ	Оценка комиссии	Приложение
1	Реализация социокультурных проектов, инновационных программ(экспериментальная, инновационная деятельность, социальные проекты и др.)	Участие в экспериментальной деятельности (экспериментальные площадки):	муниципальные	отсутствует	0		
				имеется	10		
		областные	отсутствует	0			
			имеется	20			
		федеральные	отсутствует	0			
			имеется	до 25			
		внедрение инновационных технологий	отсутствует	0			
			ведется систематически	до 5			
работа в творческих	не принимает участие	0					
	однократное участие	2					



		группах, разработка образовательной программы ДОУ, авторских программ и др.	систематическое участие	до 10				
		Наличие детей в группах кратковременного пребывания, семейных, выходного дня и др	отсутствуют	0				
			имеются	до 5				
2	Повышение профессионального мастерства.	Участие в мероприятиях профессионального мастерства(семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.)						
		на муниципальном уровне	- не принимает участие;	0				
			-подготовка, участие	10				
			- призовое место	15				
		На региональном уровне	- не принимает участие;	0				
			-подготовка, участие	10				
			- призовое место	20				
		На федеральном уровне	- не принимает участие;	0				
			-подготовка, участие	15				
			- призовое место	до 25				
		Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и др.						
		на муниципальном уровне	- не принимает участие;	0				
			-подготовка, участие	10				
			- призовое место	15				
		На региональном уровне	- не принимает участие;	0				
			-подготовка, участие	15				
			- призовое место	20				
		На федеральном уровне	- не принимает участие;	0				
			-подготовка, участие	20				
			- призовое место	до 25				
Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др.	- - отсутствует;	0						
	- ведется от случая	3						
	- ведется систематически, творческая позиция	до 6						
Продуктивное участие в методической работе ДОУ:								
участие в проектах, семинарах, педсоветах	участвует	2						
Участие, проведение конкурсов и др.	участвует	5						
проведение открытых занятий,	участвует	до 10						

		мастер-классов, выставок					
3	Развитие предметно-развивающей среды ДОУ	Творческая позиция в преобразовании среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания и др.)	не проявляет творчества и инициативы	0			
			воплощает по разработкам коллег или инициативе администрации	5			
			личная инициатива, творческая позиция, эстетика в исполнении	<b>до 10</b>			
4	Создание комфортных условий для воспитанников ДОУ	Качественная подготовка к утренникам, праздникам и др	Подготовка, участие	5			
			Активная позиция педагога	<b>до 10</b>			
5	Организация воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Работа с детьми с ЗПР и др.	не ведется	0			
			ведется от случая к случаю;	5			
			носит системный плановый характер	<b>до 10</b>			
6	Информационная открытость МБДОУ	Выполнение функций: администратора сайта, корреспондента	ведущая роль	<b>до 10</b>			
			не участвует	0			
			активная позиция в данном вопросе	<b>до 5</b>			
7	Организация работы по получению детьми дополнительных образовательных услуг (кружковая работа)	Ведение кружковой работы	отсутствует;	0			
			ведется от случая к случаю;	5			
			ведется систематически	<b>до 10</b>			
8	За эффективность работы с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	имеются	0			
			отсутствуют	<b>до 2</b>			
		Уровень решения конфликтных ситуаций;	неудовлетворительный	0			
			удовлетворительный	<b>до 2</b>			
		Добровольное участие родителей в мероприятиях МБДОУ и др.	не принимают участие	0			
			принимают от случая к случаю	10			
активное участие	<b>до 20</b>						
<b>Максимальное количество баллов -</b>				<b>190</b>			

## Показатели интенсивности и высоких результатов работы педагогических работников

## Инструктор по физической культуре

№	Направление	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Возможное кол-во баллов	Самоанализ	Оценка комиссии	Приложение	
1	Реализация социокультурных проектов, инновационных программ(экспериментальная, инновационная деятельность, социальные проекты и др.)	Участие в экспериментальной деятельности (эксперим. площадки):						
		муниципальные	отсутствует	0				
			имеется	10				
		областные	отсутствует	0				
			имеется	20				
		федеральные	отсутствует	0				
			имеется	до 25				
		Внедрение инновационных технологий	отсутствует	0				
			имеется	до 5				
		Работа в творческих группах, разработка образовательной программы ДОУ, авторских программ и др.	отсутствует	0				
			однократное участие	2				
			систематическое участие	до 5				
Наличие детей в группах кратковременного пребывания, семейных, выходного дня и др	отсутствуют	0						
	имеются	до 2						
2	Повышение профессионального мастерства.	Участие в мероприятиях профессионального мастерства(семинары, конференции, конкурсы (интернет-конкурсы), фестивали и др.)						
		на муниципальном уровне	- не принимает участие;	0				
			-подготовка, участие	10				
			- призовое место	15				
		На региональном уровне	- не принимает участие;	0				
			-подготовка, участие	10				
			- призовое место	20				
		На федеральном уровне	- не принимает участие;	0				
			-подготовка, участие	15				
			- призовое место	до 25				
		Участие воспитанников в спортивных мероприятиях и др.						
		на муниципальном уровне	- не принимает участие;	0				
-подготовка, участие	10							
- призовое место	15							

		На региональном уровне	- не принимает участие;	0			
			-подготовка, участие	15			
			- призовое место	20			
		На федеральном уровне	- не принимает участие;	0			
			-подготовка, участие	20			
			- призовое место	<b>до 25</b>			
		Распространение педагогического опыта (наличие публикаций в СМИ, периодических изданиях и др.	- - отсутствует;	0			
			- ведется от случая	3			
			- ведется систематически, творческая позиция	<b>до 6</b>			
		Продуктивное участие в методической работе ДОУ					
		участие в проектах, семинарах, педсоветах	участвует	2			
		Участие, проведение конкурсов и др.	участвует	5			
		проведение открытых занятий, мастер-классов, выставок	участвует	<b>до 10</b>			
3	Развитие предметно-развивающей среды МБ ДОУ	Творческая позиция в преобразовании среды развития ребенка (на основе собственных разработок, авторских пособий, игр, оригинальных средств обучения и воспитания и др.)	не проявляет творчества и инициативы	0			
			воплощает по разработкам коллег или инициативе администрации	2			
			личная инициатива, творческая позиция,эстетика в исполнении	<b>до 5</b>			
4	Создание комфортных условий для воспитанников ДОУ	Подготовка:					
		к новому учебному году, праздникам, летнему периоду	личная инициатива, творческая позиция	<b>до 5</b>			
			личная инициатива, творческая позиция	<b>до 10</b>			
5	Организация воспитания и обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Работа с детьми с ЗПР и др.	не ведется				
			ведется от случая к случаю;	3			
			носит системный плановый характер	<b>до 5</b>			
6	Информационная открытость МБДОУ	Выполнение функций:					
		администратора сайта,	ведущая роль	<b>до 10</b>			

		корреспондента	не участвует	0			
			активная позиция в данном вопросе	до 5			
7	Организация работы по получению детьми дополнительных образовательных услуг (кружковая работа)	Ведение кружковой работы	отсутствует;	0			
			ведется от случая к случаю;	5			
			ведется систематически	до 10			
8	За эффективность работы с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	имеются	0			
			отсутствуют	до 2			
		Уровень решения конфликтных ситуаций;	неудовлетворительный	0			
			удовлетворительный	до 2			
		Добровольное участие родителей в мероприятиях МБДОУ и др.	не принимают участие	0			
			принимают от случая к случаю	5			
активное участие	до 8						
<b>Максимальное количество баллов -</b>				<b>165</b>			

Приложение 1.2.

к положению о выплатах стимулирующего характера работников МБДОУ № 32 г. Азова

## Критерии оценки качества выполняемых работ работниками МБДОУ

Максимальное количество % - 200

### Критерии оценки качества выполняемых работ воспитателя

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Использование в работе информационно-коммуникативных технологий (ИКТ)	до 50
2	Отсутствие замечаний по итогам внутреннего контроля	до 50
3	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	до 50
4	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 50

### Критерии оценки качества выполняемых работ старшего воспитателя

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля	до 50
2	Использование в работе информационно-коммуникативных технологий (ИКТ)	до 50
3	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	до 50
4	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 50

**Критерии оценки качества выполняемых работ  
музыкального руководителя**

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля	до 50
2	Использование в работе информационно-коммуникативных технологий (ИКТ)	до 50
3	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	до 50
4	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 50

**Критерии оценки качества выполняемых работ  
инструктора по физической культуре**

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля	до 50
2	Использование в работе информационно-коммуникативных технологий (ИКТ)	до 50
3	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	до 50
4	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 50

**Критерии оценки качества выполняемых работ  
заведующего хозяйством**

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, по результатам контроля инспектирующих органов, внутреннего контроля	до 30
2	Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону. Своевременность организационной работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования	до 50
3	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.	до 30
4	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	до 40
5	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 50

**Критерии оценки качества выполняемых работ  
кладовщика**

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, по результатам контроля	до 30

	инспектирующих органов, внутреннего контроля	
2	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 50
3	Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности.	до 30
4	Эффективность и своевременность исполнения управленческих решений	до 40
5	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 50

**Критерии оценки качества выполняемых работ  
младшего воспитателя (помощник воспитателя)**

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников;	до 20
2	Качественное содержание помещения в соответствии всем требованиям СанПиН;	до 50
3	Отсутствие замечаний по результатам контроля инспектирующих органов;	до 40
4	Помощь и активное участие в мероприятиях МБДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.);	до 40
5	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 50

**Критерии оценки качества выполняемых работ  
повара**

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля);	до 50
2	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 70
3	Строгое соблюдение режима питания	до 30
4	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 50

**Критерии оценки качества выполняемых работ  
кухонного рабочего**

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 70

	Отсутствие замечаний по результатам контроля	до 30
2	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН	до 50
3	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 50

**Критерии оценки качества выполняемых работ  
уборщика служебных помещений**

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Качественное содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН	до 50
2	Помощь и активное участие в работе и мероприятиях групп раннего возраста	до 50
3	Отсутствие замечаний по результатам контроля	до 50
4	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 50

**Критерии оценки качества выполняемых работ  
сторожа**

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства;	до 50
2	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	до 50
3	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении МБДОУ	до 50
4	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 50

**Критерии оценки качества выполняемых работ  
дворника**

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Увеличение объема выполняемой работы (большой объем снега и листьев, стрижка кустарников);	до 50
2	Участие в мелком ремонте оборудования	до 50
3	Высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории	до 50
4	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 50

**Критерии оценки качества выполняемых работ  
электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования**

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Содержание в образцовом порядке оборудования	до 50



2	Немеханизированный ручной труд	до 50
3	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	до 50
4	Отсутствие замечаний по итогам проверок	до 50

**Критерии оценки качества выполняемых работ  
машиниста по стирке и ремонту спецодежды**

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	до 50
2	Немеханизированный ручной труд, выполнение погрузочно-разгрузочных работ	до 50
3	качественное содержание помещения в соответствии требованиям СанПиН	до 50
4	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 50

**Критерии оценки качества выполняемых работ  
кастелянши**

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Помощь и активное участие в подготовке к мероприятиям МБДОУ (конкурсы, развлечения, праздники и т.д.)	до 50
2	Творческий подход к обновлению интерьера и развивающей среды	до 50
3	Содержание мягкого инвентаря в образцовом состоянии	до 50
4	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 50

**Критерии оценки качества выполняемых работ  
слесаря - сантехника**

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Своевременное устранение неполадок	до 50
2	Участие в ремонте помещений, оборудования	до 50
3	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 50
4	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	до 50

**Критерии оценки качества выполняемых работ  
бухгалтера**

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	до 50

2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 50
3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансовой деятельности, внутреннего контроля	до 20
4	Эффективность исполнения управленческих решений	до 30
5	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 50

**Критерии оценки качества выполняемых работ  
главного бухгалтера**

Максимальное количество % - не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю МБДОУ.

№	Критерии оценки деятельности	Проценты
1	Качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	до 50
2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 50
3	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансовой деятельности, внутреннего контроля	до 20
4	Эффективность исполнения управленческих решений	до 30
5	Участие в работе комиссий, личное участие в благоустройстве образовательной среды	до 50

Приложение 1.3.

к положению о выплатах стимулирующего характера работников МБДОУ № 32 г. Азова

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ  
МБДОУ № 32 г. Азова**

**1. Общие положения**

1.1. Премирование работников производится в пределах фонда оплаты труда и средств экономии по фонду оплаты труда.

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

**2. Порядок премирования**

2.1. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и условий, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда МБДОУ.

2.2. Выплата премий осуществляется с учетом выполнения показателей и условий премирования:

№	Наименование показателя	Значение условия
1	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	Замечания имеются
		Замечания отсутствуют
2	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	Принимает участие
		Не принимает участие

2.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. Размер премий максимальным пределом не ограничивается.

2.4. Предложение о премировании выносит заведующий, её размер определяется с учетом мнения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работников МБДОУ.

2.5. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МБДОУ оформляет приказом.

3. Работникам МБДОУ премия не выплачивается, если имелись замечания вышестоящих и проверяющих организаций, нарушения трудовой дисциплины, инструкций по технике безопасности и охране жизни и здоровья детей, должностных обязанностей в течение года.

4. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств экономии по фонду оплаты труда. Не подлежат премированию работники, уволившиеся по собственному желанию.

Приложение № 2  
к положению об оплате труда работников МБДОУ № 32 г. Азова

### ПЕРЕЧЕНЬ

должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:  
руководитель учреждения;  
главный бухгалтер;  
заведующий хозяйством.