

Согласовано
Председатель профкома
(представительного органа
работников) МБДОУ «ДС № 438
г. Челябинска»
С.Н. Просвирина
« 09 » 2020 г.

Утверждено
Приказом заведующего МБДОУ «ДС
№ 438 г. Челябинска» от 09.01.2020 г.
№ 3-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 438 г. Челябинска»

1. Общие положения

1. Положение об оплате труда (далее Положение) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 438 г. Челябинска» (далее ДОУ), разработано в соответствии с:

- Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»,
- решением Челябинской городской Думы от 21.10.2008 N 36/12 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений»,
- решением Челябинской городской Думы от 25.08.2015 г. № 12/23 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска»
- решением Челябинской городской Думы от 29.03.2016 г. № 19/18 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 г. № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска».
- решением Челябинской городской Думы от 27.02.2018 г. № 38/22 «О внесении изменений в решение Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по делам образования города Челябинска».

2. Положение определяет систему оплаты труда работников ДОУ.

2.3 Система оплаты труда работников ДОУ, включает в себя размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

3. Система оплаты труда работников ДОУ устанавливается с учетом:
 - 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - 2) тарифно-квалификационных характеристик по общепрофессиональным профессиям рабочих, служащих, профессиональных стандартов;
 - 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - 4) государственных гарантий по оплате труда;
 - 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
 - 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;
 - 8) мнения представительного органа работников.

II. Основные условия оплаты труда

4. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.
5. Размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников ДОУ по профессиональным квалификационным группам определяется в соответствии со штатным расписанием.
6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.
7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в ДОУ показателей и критериев оценки эффективности труда работников ДОУ.
8. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера указываются в трудовом договоре.
9. В случаях простоя (временной приостановки работы по причине экономического, технологического, технического или организационного характера) оплата труда работников ДОУ осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.
10. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

III. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

12. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, - на основе ставок заработной платы.
9. Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы), определенную Приказом 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».
10. Месячная заработная плата педагогических работников ДОУ, для которых определена норма часов педагогической работы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю и прибавления компенсационных и стимулирующих выплат.
11. Установление заработной платы и учебной нагрузки педагогических работников осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, производимой на начало каждого учебного года. Учебная нагрузка педагогических работников

начало каждого учебного года. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается руководителем ДООУ с учетом мнения представительного органа работников.

12. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

13. За время работы в периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплаты труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены учебных образовательного процесса по указанным выше причинам.

1У. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

12. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы:

- 1) замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- 2) педагогической работы специалистов, привлекаемых для работы в ДООУ на условиях внешнего совместительства.

У. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

13. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

14. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

16. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в размере 4 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда.

17. Конкретные размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные выплаты отменяются.

18. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи. Размер районного коэффициента определяется в соответствии с постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 02.07.1987 № 403/20-155.

19. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

2) доплата за расширение зон обслуживания.

Устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работ или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4) доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

Производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

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.

5) доплата за работу в ночное время.

Оплачивается работнику в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 35 % оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором, но не менее минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного Правительством Российской Федерации.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

6) повышенная оплата сверхурочной работы.

Производится работнику за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

б) повышенная оплата за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Производится за специфику работы в отдельных группах и с отдельными учащимися в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы):

- за работу в отдельных группах и с отдельными обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, работникам, непосредственно занятым в отдельных группах или с отдельными обучающимися (коррекционные группы) – 20% должностного оклада.

Повышенная оплата не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

УП. Виды выплат стимулирующего характера

20. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие почетного звания, ученой степени;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты к праздникам (Международный женский день 8 Марта, День защитника Отечества, День дошкольного работника).
- выплаты, учитывающие особенности деятельности ДОУ и отдельных категорий работников.

21. Условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам ДОУ, а также показателям оценки эффективности работы работников ДОУ, устанавливаемым приказом заведующего, с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников ДОУ устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результатах коллективного труда;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

22. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда предоставляемой муниципальным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.

23. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) либо в абсолютных размерах,

если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области в зависимости от достижения работниками соответствующих качественных и количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате (приложение № 1).

УШ. Условия оплаты труда заведующего, заместителей заведующего и главного бухгалтера

22. Заработная плата заведующего ДОУ, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
23. Должностной оклад заведующего ДОУ определяется трудовым договором, устанавливаемым в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.
26. Оценка сложности труда руководителя ДОУ, масштаба управления и особенностей деятельности ДОУ осуществляется на основе показателей оценки сложности руководства учреждением. Показатели оценки сложности руководства устанавливаются приказом Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска.
- В соответствии с набранным количеством баллов по показателям определяется группа по оплате труда руководителей. Группа по оплате труда руководителя ДОУ утверждается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска. Изменение группы по оплате труда осуществляется в случае изменения сложности труда руководителя ДОУ, масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, рассчитываемой на основе показателей оценки сложности руководства ДОУ, по ходатайству руководителя учреждения в Комитет по делам образования.
27. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю ДОУ приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, и закрепляются в трудовом договоре.
28. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю ДОУ приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.
- Качественные и количественные показатели для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится, периодичность установления выплат стимулирующего характера устанавливается приказом должностного лица отраслевого (функционального) органа Администрации города Челябинска - Комитета по делам образования города Челябинска с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности ДОУ и его руководителя..
29. Выплаты стимулирующего характера заведующему ДОУ осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, в пределах объема расходов, утвержденных в расчете нормативных затрат на оплату труда, предусмотренных в субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств внебюджетных фондов и средств от приносящей доход деятельности.
30. Размер выплат стимулирующего характера руководителю ДОУ за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в

заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников ДОУ (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается приказом Комитета по делам образования города Челябинска в кратности от 1 до 5.

32. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя ДОУ, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников ДОУ в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

33. Условия оплаты руководителя ДОУ устанавливаются исходя из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности ДОУ и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

34. Должностной оклад руководителя ДОУ, находящегося на капитальном ремонте, устанавливается не более 50% по 4 группе оплаты труда соответствующего типа учреждения.

35. Из фонда оплаты труда ДОУ руководителю может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом Комитета по делам образования города Челябинска.

36. Решение об оказании материальной помощи руководителю ДОУ принимается Комитетом по делам образования города Челябинска на основании личного заявления руководителя и оформляется приказом.

37. Должностные оклады заместителей руководителя ДОУ, функциональные обязанности которых связаны с реализацией образовательного процесса, устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя данного учреждения, должностные оклады иных заместителей руководителя, и главного бухгалтера устанавливаются на 30% ниже должностного оклада руководителя данного учреждения.

38. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру ДОУ устанавливаются заведующим ДОУ в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и закрепляются в трудовом договоре.

39. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру осуществляются руководителем ДОУ в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами.

IX. Заключительные положения

40. Штатное расписание ДОУ утверждается заведующим ДОУ и содержит наименование должностей, профессий, сведения о количестве штатных единиц учреждения, размере должностного оклада и другую информацию.

41. Отраслевой (функциональный орган Администрации города Челябинска - Комитет по делам образования города Челябинска устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

Основной персонал ДОУ - работники ДОУ, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом ДОУ целей деятельности этого ДОУ, а также непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал - работники ДОУ, создающие условия для оказания услуг

(выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования. Административно-управленческий персонал ДОУ - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности ДОУ.

42. Фонд оплаты труда работников ДОУ формируется на календарный год исходя из предусмотренных размеров субсидий, предоставляемых ДОУ на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

43. Из фонда оплаты труда ДОУ работникам муниципального учреждения может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается работникам ДОУ в следующих случаях и размерах:

- в случае смерти близких родственников – 5000 рублей;
- Основанием для выплаты материальной помощи является документ, подтверждающий степень родства работника ДОУ и умершего родственника, свидетельство о смерти.
- на оздоровление в период отпуска – 3000 рублей;
- на лечение (хирургическое вмешательство) – 5000 рублей;
- на юбилейные даты (от 50 лет) – 5000 рублей.

Материальная помощь выплачивается из средств экономии фонда оплаты труда.

В случае получения субсидии на указанные цели, размер материальной помощи определяется на основании соответствующего нормативного акта органа, принявшего решение о направлении субсидии.

44. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает заведующий ДОУ на основании письменного заявления работника, протокола заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда по согласованию с выборным профсоюзным органом работников, оформляется приказом заведующего ДОУ.

45. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель ДОУ вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

46. Средства, предусмотренные в бюджете города Челябинска на увеличение фондов оплаты труда работников ДОУ, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в пределах выделенных средств.

**Критерии и размеры выплат
стимулирующего характера работникам МБДОУ «ДС № 438 г. Челябинска»**

№ п	Перечень выплат стимулирующего характера	Размер выплат стимулирующего характера (% от оклада или фиксированная сумма)
1.	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (педагогические работники):	100%
	-за сложность и напряженность работы	30%
	-за выполнение особо важных (срочных) работ	50%
	-за руководство методическими объединениями любой направленности.	20%/
	Выплаты заместителям заведующего и главному бухгалтеру ДОУ:	
	-за интенсивность и высокие результаты работы: за выполнение особо важных (срочных) работ	50%
	За качество выполняемых работ (за личный вклад в достижение эффективности работы ДОУ)	50%
	Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период	100%
2.	Выплаты за качество выполняемых работ:	
	За личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения:	100%
	<i>Педагогический персонал:</i>	
	-выполнение плана детодней, снижение детской заболеваемости;	50%
	-внедрение в учебный процесс инновационных технологий;	20%
	-отсутствие травматизма;	10%
	-отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников;	100%
	-трансляция передового педагогического опыта, в т.ч. на Интернет-ресурсах.	20%
	-участие в конкурсах разного уровня;	30%
	-ведение дополнительной нагрузки	20%
	-участие в «открытых мероприятиях»	20%
	- наличие в ППС нетрадиционного оборудования и материалов	20%
	- качественная дифференциация образовательного процесса в разновозрастных группах общеразвивающей направленности.	20%
	<i>Учебно-вспомогательный персонал:</i>	100%
	-выполнение натуральных норм питания;	100%
	-проведение профилактических оздоровительных мероприятия с целью снижения детской заболеваемости;	100%
	-оказание помощи педагогическим работникам в организации воспитательно-образовательного процесса;	100%
	-укрепление материально-технической базы ДОУ;	100%
	-участие в субботниках и др. мероприятиях ДОУ, связанных с реализацией уставной деятельности учреждения	100%
	- отсутствие жалоб;	100%

	Обслуживающий персонал:	100%
	-участие в субботниках и др. мероприятиях ДОУ, связанных с реализацией уставной деятельности учреждения	100%
	-укрепление материально-технической базы ДОУ;	100%
	-активная работа в профкоме;	100%
	АУП(зам.зав. по АХР., зам.зав. по УВР, гл. бухгалтер)	100%
	- Разработка локальных актов ДОУ;	25 %
	- организация инновационной деятельности педагогических работников;	25%
	- организация работы по взаимодействию с учреждениями образования, культуры, ГИБДД и т.п.	25%
	- организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ (акции, анкетирование, способы изучения общественного мнения о качестве работы ДОУ).	25%
3.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет:	
	Педагогическим работникам, помощникам воспитателя за стаж работы в ДО , реализующих основную образовательную программу дошкольного образования (в данной должности) , при стаже работы:	
	От 1 года до 3 лет	10%
	От 3 до 5 лет	15%
	От 5 лет и выше	20%
4.	Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников: работникам ДОУ за присмотр и уход за детьми в данных учреждениях.	20%
	Выплаты за работу с детьми дошкольного возраста: воспитателям	1000 р.
	Помощникам воспитателя	500 р.
	-за квалификационную категорию:	
	- за 2 кв. категорию (соответствие занимаемой должности)	10%
	- за 1 кв. категорию	20%
	- за высшую кв.категорию	30%
6.	Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период:	
	По итогам работы за отчетный период	100
	Ежеквартальная премия воспитателям, помощникам воспитателя за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования, проведение профилактических и оздоровительных мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья детей.	30%
	Премияльная выплата к праздникам: - Международный женский день 8 Марта; - День защитника Отечества; - День дошкольного работника.	10000 (в пределах средств на оплату труда)
	Премияльная выплата по итогам конкурсов	5000 (в пределах средств на оплату труда)
	По итогам работы за отчетный период младшему обслуживающему персоналу.	150%