

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад «Тополек» с. Покровка
Долинского района Сахалинской области**

ПРИКАЗ

от 22 января 2024 г.

№ 25 – ОД

с. Покровка

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Тополек» с. Покровка Долинского района Сахалинской области

В соответствии с постановлением мэра муниципального образования городской округ «Долинский» от 22.01.2024 г. № 3-п «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования городской округ «Долинский»», постановлением мэра муниципального образования городской округ «Долинский» от 29.12.2023 № 78-п «О повышении с 01 января 2024 года оплаты труда работникам муниципальных учреждений муниципального образования городской округ «Долинский»», с учетом мнения общего собрания трудового коллектива учреждения (протокол № 1 от 22.01.2024 г.),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Тополек» с. Покровка Долинского района Сахалинской области (далее - Положение) (прилагается).
2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего приказа, осуществлять в пределах средств, предусмотренных на эти цели в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.
3. Признать утратившими силу приказы руководителя учреждения:
 - от 15.11.2021 г. № 89-ОД «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Тополек» с. Покровка Долинского района Сахалинской области».
 - от 28.04.2022 г. № 36-ОД «О внесении изменений и дополнений в Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Тополек» с. Покровка Долинского района Сахалинской области, утвержденное приказом от 15.11.2021 № 89-ОД».
 - от 28.09.2022 г. № 93-ОД «О внесении изменений и дополнений в Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Тополек» с. Покровка Долинского района Сахалинской области, утвержденное приказом от 15.11.2021 № 89-ОД».
 - от 08.02.2023 г. № 28-ОД «О внесении изменений и дополнений в Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Тополек» с. Покровка Долинского района Сахалинской области, утвержденное приказом от 15.11.2021 № 89-ОД».
 - от 01.03.2023 г. № 39/2-ОД «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Тополек» с. Покровка Долинского района Сахалинской области, утвержденное приказом от 15.11.2021 № 89-ОД».

- 01.06.2023 г. № 64-ОД «О внесении изменений и дополнений в Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Тополек» с. Покровка Долинского района Сахалинской области, утвержденное приказом от 15.11.2021 № 89-ОД».

- от 29.12.2023 г. № 136-ОД «О внесении изменений и дополнений в Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Тополек» с. Покровка Долинского района Сахалинской области, утвержденное приказом от 15.11.2021 № 89-ОД».

4. Настоящий приказ вступает в силу с момента его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2024 г.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. заведующего МБДОУ
«Детский сад «Тополек»



Мингазова Л.А.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Тополек» с. Покровка Долинского района Сахалинской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Тополек» с. Покровка Долинского района Сахалинской области (Далее – Положение; Учреждение) и применяется при определении условий оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.3. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- повышающие коэффициенты;

- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, профессиональных стандартов, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5. Лица, принимаемые на работу на должности работников образования, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее - Комиссия), в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на общеотраслевые должности руководителей, специалистов и других служащих, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности работников сферы здравоохранения, не имеющие соответствующего дополнительного профессионального образования или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и необходимый стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности,

по рекомендации Комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

1.6. Наименования должностей (профессий) работников Учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и профессиональными стандартами.

1.7. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, повышающие коэффициенты, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения.

1.8. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке внутреннего или внешнего совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

1.10. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного в плане финансово-хозяйственной деятельности, утверждается руководителем Учреждения по согласованию с органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения.

2. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются заведующим Учреждением на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Должностные оклады работникам устанавливаются согласно Приложениям к настоящему положению:

- приложение 1 «Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования»;
- приложение 2 «Должностные оклады медицинского персонала»;
- приложение 4 «Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных должностей»;
- приложение 5 «Должностные оклады рабочих муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения».

2.3. Оклады профессий рабочих Учреждения устанавливаются в размерах, определяемых органом местного самоуправления, и в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами.

Квалификационные разряды профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) профессиональными стандартами.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.5. Заведующему, педагогическим работникам и специалистам Учреждений (приложение 11 к настоящему Положению), работающим на селе, должностные оклады, ставки заработной платы повышаются на 25%.

При определении должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом повышения за работу на селе их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.6. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации;

- коэффициент образования;
- коэффициент педагогической работы;
- коэффициент профессиональной квалификационной группы.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам) определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы на повышающий коэффициент.

2.7. Повышающий коэффициент специфики работы учитывает особенности функционирования Учреждения, работы отдельных работников Учреждения и устанавливается в соответствии с Приложением 6 к настоящему Положению, в котором указан конкретный перечень должностей (профессий) работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы в Учреждении.

2.8. Повышающий коэффициент квалификации устанавливается к должностному окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию:

2.8.1. работникам образования (приложение 1 к настоящему Положению) в следующих размерах:

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
высшая категория	0,40
первая категория	0,30

2.8.2. медицинскому персоналу (приложение 2 к настоящему Положению) в следующих размерах:

Квалификационная категория	Размер повышающего коэффициента
высшая категория	0,40
первая категория	0,30
вторая категория	0,10

Повышающий коэффициент квалификации устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности, по которым им присвоена квалификационная категория в установленном законодательством порядке, со дня вынесения аттестационной комиссией решения о присвоении квалификационной категории.

2.9. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена или высшего образования по должностям, квалификационные характеристики которых содержат требования о наличии среднего профессионального или высшего образования, в следующих размерах:

Уровень образования	Размер повышающего коэффициента
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена	0,10
Высшее образование	0,20

Повышающий коэффициент образования устанавливается со дня представления соответствующего документа об образовании.

2.10. Повышающий коэффициент педагогической работы устанавливается педагогическим работникам, относящимся к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, в размере 0,35.

2.11. Повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается к окладу (должностному окладу) работникам в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится соответствующая профессия (должность), в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа	Размер повышающего коэффициента
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	0,65

Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	0,65
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	0,65
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	0,65
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	0,65
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»	0,70
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	0,55
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	0,55

2.12. Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - доплата к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- повышенная оплата за работу в ночное время;

- повышенная оплата за сверхурочную работу;

3.1.3. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, процентная надбавка.

3.2. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты к окладу (должностному окладу) рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени, с учетом выплаты по повышающему коэффициенту специфики работы.

Размер доплаты к ставке заработной платы рассчитывается исходя из установленной ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, с учетом выплаты по повышающему коэффициенту специфики работы.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

3.3. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

3.4. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).

Повышенную оплату рекомендуется устанавливать в размере 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, с учетом выплаты по повышающему коэффициенту специфики работы, рассчитанных за час работы.

3.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору

3.6. Сверхурочная работа оплачивается 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 локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.7. К заработной плате работников Учреждения применяются районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее – районный коэффициент) и

процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее – процентная надбавка) в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Сахалинской области.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.1.1. выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- за профессиональное мастерство;

- молодым специалистам;

4.1.2. надбавка за выслугу лет;

4.1.3. надбавка за стаж непрерывной работы;

4.1.4. премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

4.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (профессиональными стандартами) не ниже 2 разряда, в размере 10 процентов оклада для рабочих 2, 15 процентов оклада для рабочих 3 разрядов, 20 процентов для рабочих 4 разряда.

4.3. Выпускникам образовательных учреждений, имеющим законченное среднее профессиональное или высшее образование, поступившим на работу в Учреждение по профилю полученного образования на должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (приложение № 1 к настоящему Положению), в возрасте до 30 лет (далее - выпускники), в целях привлечения и укрепления кадрового педагогического состава устанавливается надбавка выпускникам образовательных учреждений (далее - надбавка) к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в размере 40 процентов.

4.3.1. Выпускникам, приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается на период первых трех лет работы с даты начала работы в Учреждении.

4.3.2. Выпускникам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты начала работы в Учреждении до истечения трех лет после даты выдачи диплома образовательным учреждением, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.3.3 настоящего Положения.

4.3.3. Выпускникам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты начала работы в Учреждении непосредственно по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.3.4. Выпускникам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой в Учреждении и продолжившим работу в нем, надбавка устанавливается на три года с даты выдачи диплома образовательным учреждением.

4.4. Работникам образования, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (приложение 1 к настоящему Положению), устанавливается надбавка за выслугу лет в порядке и на условиях согласно Приложению 7 к настоящему Положению в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры выплат, %
От 1 до 3 лет	10
От 3 до 5 лет	15
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	25
Свыше 15 лет	35

Надбавка за выслугу лет не устанавливается молодым специалистам, которым установлена надбавка в соответствии с пунктом 4.3 раздела 4 настоящего Положения.

4.5. Руководителям, специалистам и служащим общепрофессиональных должностей (приложение 4 к настоящему Положению), работникам образования, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней (приложение 1 к настоящему Положению), медицинскому персоналу (приложение 2 к настоящему Положению) устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы непосредственно в конкретном Учреждении в следующих размерах:

Стаж работы	Размеры выплат, %
От 1 до 3 лет	5
От 3 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
Свыше 15 лет	30

Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.

Надбавка за стаж непрерывной работы в конкретном Учреждении устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно. Надбавка за стаж непрерывной работы в конкретном Учреждении выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки. При увеличении стажа работы право на изменение размера указанной надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа непрерывной работы в конкретном Учреждении. При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы в конкретном Учреждении в период его 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, изменение размера данной надбавки производится по окончании указанных периодов. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете. Исчисление стажа непрерывной работы производится кадровыми службами Учреждений. После определения стажа непрерывной работы в Учреждении издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу соответствующего работника. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки.

4.6. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя Учреждения по оценке результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников отражают зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, являются конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры премии по итогам работы устанавливаются в соответствии с Приложением 8 к настоящему Положению.

В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации, совершения иных нарушений на основании показателей депремирования, установленных в Приложении 9 к настоящему Положению, Руководитель вправе снизить размер выплаты премии по итогам работы.

Заведующий издает приказ с обязательным указанием причин о частичном или полном не начислении или снятии работнику текущей премии на основании решения комиссии (протокол). Депремирование работников полностью или частично проводится только за период, в котором имело место упущение в работе.

4.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

Основные критерии для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ и конкретные размеры премии устанавливаются на основании приказа руководителя по результатам оценки работников в соответствии с Приложением 10 к настоящему Положению.

4.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами 4.2 - 4.6 настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, а работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7 настоящего Положения установлен коэффициент специфики работы, - исходя из суммы установленного должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, рассчитанной с учетом фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики работы.

4.9. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, условия для их установления со ссылкой на настоящее Положение предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5. Особенности оплаты труда заведующего Учреждением

5.1. Зарплата заведующего Учреждением состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад заведующему Учреждением устанавливается в соответствии с приложением 3 «Должностной оклад заведующего учреждением» к настоящему Положению.

5.3. Заведующему Учреждением устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент масштаба управления.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

5.3.1. Повышающий коэффициент масштаба управления, который зависит от числа потребителей государственной услуги (количества воспитанников), устанавливается в следующих размерах:

Наименование должности	Количество воспитанников, чел.	Размер коэффициента
Заведующий Учреждением	от 100 до 150	0,10
	151 и выше	0,20

5.4. С учетом условий труда заведующему Учреждения к должностному окладу могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Заведующему Учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, в том числе:

- премия по итогам работы (за месяц или квартал, год);

- премия за выполнение особо важных и сложных работ;

- единовременная выплата за высокие результаты работы.

5.5.1. Премирование заведующего Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения и индивидуальных показателей заведующего, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

Размеры премирования заведующего Учреждения, порядок и критерии премирования устанавливаются соответствующим органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

5.5.2. Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается наиболее отличившимся заведующим Учреждениями, по согласованию с должностным лицом администрации муниципального образования городской округ «Долинский», осуществляющим контроль за деятельностью и координацию работы органа местного самоуправления Сахалинской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, по форме представления о премировании заведующего муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением за выполнение особо важных и сложных работ, предусмотренной приложением 12 «Представление о премировании заведующего муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением за выполнение особо важных и сложных работ к настоящему Положению.

Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается заведующему Учреждения

исходя из следующих критериев:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений Правительства Сахалинской области, руководителя органа местного самоуправления Сахалинской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения;
- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности.

Премия за выполнение особо важных и сложных работ выплачивается заведующему Учреждения при условии отсутствия дисциплинарного взыскания.

5.5.3. Единовременная выплата за высокие результаты работы устанавливается заведующему Учреждения по итогам независимой оценки качества.

5.6. Премии по итогам работы, предусмотренные заведующему Учреждением исчисляются исходя из установленного должностного оклада, исчисленного пропорционально отработанному времени.

5.7. Должностной оклад, а также выплаты компенсационного характера заведующему Учреждения устанавливаются органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения

5.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы заведующего) определяется нормативным правовым актом органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, в кратности от 1 до 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы заведующего Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы заведующего Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы заведующего на среднемесячную заработную плату работников Учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

С целью полноценного осуществления функций по руководству и представлению интересов Учреждения органам местного самоуправления муниципального образования городской округ «Долинский» ограничивается поручение заведующего Учреждения дополнительной работы, в особых случаях, только с разрешения Учредителя.

6. Формирование фонда и другие вопросы оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих Учреждению из местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.2. Средства для формирования фонда оплаты труда определяются исходя из количества должностей, профессий, предусмотренных штатным расписанием Учреждения, и размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по каждой должности, профессии, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. При планировании объемов средств, необходимых на оплату работы в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни, а также на оплату работы лиц, исполняющих обязанности работников, находящихся в отпуске, расчет производится только по должностям (профессиям), обеспечивающим непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения.

6.4. Средства на оплату труда направляются также на выплаты стимулирующего характера всем работникам Учреждения.

При этом объем средств на выплату премий, предусмотренных пунктом 4.1.4 настоящего Положения, должен составлять в расчете на год:

- для заведующего Учреждением - 60% от суммы двенадцатикратного размера должностного оклада;
- для педагогических работников Учреждения - не менее 20% от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов, ставок заработной платы;
- для специалистов и служащих общепрофессиональных должностей, работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, медицинского персонала - 40% от суммы двенадцатикратного размера окладов;
- для рабочих Учреждения - не менее 55% от суммы двенадцатикратного размера окладов.

6.5. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется с учетом финансового обеспечения выплаты районного коэффициента и процентных надбавок в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Сахалинской области.

6.6. Органы местного самоуправления муниципального образования городской округ «Долинский», осуществляющие функции и полномочия учредителя Учреждений, устанавливают 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 (Приложение 13).

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

6.7. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не должен превышать над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, органа местного самоуправления, в подведомственности которого находится Учреждение.

6.8. Экономия фонда оплаты труда Учреждения может быть использована для оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда.

7. Выплаты за счет экономии фонда оплаты труда

7.1. Учреждение может предусматривать возможность использования экономии фонда оплаты труда Учреждения для оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда.

7.2. Порядок, конкретные размеры и условия оказания материальной помощи, случаи выплаты и размеры единовременных премий, устанавливаются настоящим Положением.

7.3. Материальная помощь работникам Учреждений устанавливается в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием, рождением детей работника – 5000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников работника (родители, супруг(-а), дети) - 10000 рублей;
- в связи с утратой или повреждением имущества работника в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария инженерных систем и другие чрезвычайные ситуации) - в размере фактических расходов, но не более 20000 рублей;
- в связи с проведением специализированного лечения работника по заключению медицинской организации - в размере фактических расходов, но не более 20000 рублей.

В случае смерти работника материальная помощь в размере 10000 рублей выплачивается супругу (супруге), одному из родителей, детей или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего.

7.4. Решение об оказании материальной помощи на основании письменного заявления работника и подтверждающих документов, а в случае смерти работника - на основании письменного заявления супруга (супруги), одного из родителей, детей или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, и при предъявлении свидетельства о смерти, в отношении работников Учреждения принимает руководитель Учреждения, в отношении руководителя Учреждения - руководитель органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения.

7.5. За счет экономии средств фонда оплаты труда работникам Учреждений в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации и настоящим Положением в Учреждении может предусматриваться выплата единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда:

- по случаю юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70 лет и т.д.) - 5000 рублей;
- в честь Дня защитника Отечества (23 февраля), Международного женского дня (8 марта), юбилейной даты со дня образования Учреждения (20, 25, 30 лет и т.д.) - 3000 рублей;
- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию впервые - 5000 рублей.

Выплата материальной помощи, единовременных премий производится без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и не учитывается при исчислении среднего заработка.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

К Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Тополек» с. Покровка Долинского района Сахалинской области, утвержденному приказом от 22.01.2024 г. № 25-ОД

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
(СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации, установленные квалификационными справочниками и (или) профессиональными стандартами	Должностной оклад, ставка заработной платы, в рублях
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	<p align="center">Младший воспитатель</p> <p>среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена без предъявления требований к стажу работы или среднее общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы</p>	11103
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	<p align="center">Инструктор по физической культуре</p> <p>высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы либо высшее или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта, доврачебной помощи без предъявления требований к стажу работы</p>	13463
	<p align="center">Музыкальный руководитель</p> <p>высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена по направлению подготовки «Образование и педагогика», профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте без предъявления требований к стажу работы</p>	13463
2 квалификационный уровень	<p align="center">Педагог дополнительного образования</p> <p>Высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения без предъявления требований к стажу работы, либо высшее образование по программам подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы</p>	14172
3 квалификационный уровень	<p align="center">Воспитатель</p> <p>высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы либо высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы</p>	15164
	<p align="center">Методист</p> <p>высшее образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет.</p>	15164

	<p style="text-align: center;">Педагог-психолог</p> <p>высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы либо высшее образование или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» без предъявления требований к стажу работы</p>	15164
4 квалификационный уровень	<p style="text-align: center;">Старший воспитатель</p> <p>высшее образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж работы в должности воспитателя не менее 2 лет</p>	15826
	<p style="text-align: center;">Тьютор</p> <p>высшее образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и стаж педагогической работы не менее 2 лет</p>	15826
	<p style="text-align: center;">Учитель-логопед</p> <p>высшее образование в области дефектологии без предъявления требований к стажу работы</p>	15826

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

К Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Тополек» с. Покровка Долинского района Сахалинской области, утвержденному приказом от 22.01.2024 г. № 25-ОД

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА**

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации, установленные квалификационными справочниками и (или) профессиональными стандартами	Должностной оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена по специальности «Сестринское дело» и сертификат специалиста или свидетельство об аккредитации специалиста по специальности «Сестринское дело» без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена по специальности «Лечебное дело» или «Акушерское дело» и дополнительное профессиональное образование по программам профессиональной переподготовки по специальности «Сестринское дело» и сертификат специалиста или свидетельство об аккредитации специалиста по специальности «Сестринское дело» без предъявления требований к стажу работы	11808

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

К Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Тополек» с. Покровка Долинского района Сахалинской области, утвержденному приказом от 22.01.2024 г. № 25-ОД

ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД ЗАВЕДУЮЩЕГО УЧРЕЖДЕНИЕМ

Наименование должности, требования к квалификации, установленные квалификационными справочниками и (или) профессиональными стандартами	Должностной оклад, рублей
<p style="text-align: center;">Заведующий образовательным учреждением высшее образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет или высшее образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет</p>	37932

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

К Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Тополек» с. Покровка Долинского района Сахалинской области, утвержденному приказом от 22.01.2024 г. № 25-ОД

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации, установленные квалификационными справочниками и (или) профессиональными стандартами	Должностной оклад, в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) без предъявления требований к стажу работы или среднее общее образование и специальная подготовка по установленной программе без предъявления требований к стажу работы	10500
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет	11576
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Юрисконсульт высшее (юридическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (юридическое) образование по программам подготовки специалистов среднего звена и стаж работы в должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет	12990

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

К Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Тополек» с. Покровка Долинского района Сахалинской области, утвержденному приказом от 22.01.2024 г. № 25-ОД

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ РАБОЧИХ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации, установленные квалификационными справочниками и (или) профессиональными стандартами	Должностной оклад в рублях
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; повар; кухонный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по обслуживанию бойлера; хлораторщик (бассейн), машинист по стирке и ремонту белья; садовник; слесарь-сантехник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений (бассейн); швея; электрик, подсобный рабочий	
	1-го квалификационного разряда	9480
	2-го квалификационного разряда	9756
	3-го квалификационного разряда	10032
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	Оклад устанавливается на один квалификационный разряд выше
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: электрик; слесарь-электрик; слесарь-сантехник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; закройщик; повар	
	4-го квалификационного разряда	10309
	5-го квалификационного разряда	10639
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; повар	
	6-го квалификационного разряда	10970

Квалификационные уровни	Наименование должности, требования к квалификации, установленные квалификационными справочниками и (или) профессиональными стандартами	Должностной оклад в рублях
	7-го квалификационного разряда	11534
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель	12364
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	12499

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

К Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Тополек» с. Покровка Долинского района Сахалинской области, утвержденному приказом от 22.01.2024 г. № 25-ОД

**РАЗМЕРЫ
ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА СПЕЦИФИКИ РАБОТЫ**

№ п/п	Категории работников, наименование должностей работников	Размер коэффициента специфики работы
		Специальные (компенсирующие, комбинированные, оздоровительные) группы/пункты дошкольных образовательных учреждений
1	Заведующие, их заместители (за исключением заместителей по административно-хозяйственным вопросам)	0,15
2	Работники, непосредственно осуществляющие квалифицированную коррекцию отклонений в физическом/психическом развитии воспитанников, а также работники, принимающие участие в процессе коррекции: 1) Учитель-логопед 2) Тьютор	0,20

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

К Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Тополек» с. Покровка Долинского района Сахалинской области, утвержденному приказом от 22.01.2024 г. № 25-ОД

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Надбавка за выслугу лет (далее - надбавка) устанавливается работникам образования, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (далее - педагогические работники), к должностному окладу, ставке заработной платы в размерах, предусмотренных пунктом 4.4 Положения о системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения (далее - Положение).
2. Надбавка исчисляется исходя из установленного должностного оклада, ставки заработной платы, а педагогическим работникам, которым в соответствии с пунктом 2.7 Положения установлен коэффициент специфики работы, - исходя из суммы установленного должностного оклада, ставки заработной платы и выплаты по указанному повышающему коэффициенту специфики.
3. Надбавка устанавливается как по основному месту работы, так и по внутреннему и внешнему совместительству.
4. Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.
5. Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.
При увеличении стажа работы право на изменение размера надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на выплату надбавки.
При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки в период его 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, изменение размера надбавки производится по окончании указанных периодов.
6. При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.
7. Исчисление стажа работы производится кадровой службой Учреждения. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности. При отсутствии записей в трудовой книжке и (или) в сведениях о трудовой деятельности могут быть предъявлены другие подтверждающие документы (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.).
8. После определения стажа работы в Учреждении издается приказ руководителя о выплате надбавки. Выписка из приказа передается в бухгалтерию, приобщается к личному делу работника, которому определяется стаж работы. Исчисление и выплата последующих надбавок производится на основании приказа руководителя по мере достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки.
9. В стаж педагогической работы засчитывается:
 - педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно Перечню 1;
 - периоды работы в других учреждениях и организациях согласно Перечню 2.
10. Исчисление стажа работы производится в календарном порядке.
11. При подсчете стажа работы периоды работы суммируются.

ПЕРЕЧЕНЬ 1
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ
ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
<p>I. Образовательные учреждения всех видов и типов; учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды (логопеды), тьюторы, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения, старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты, концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие) образовательных учреждений, заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)</p>
<p>II. Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>II. Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением образовательного процесса; старшие методисты, методисты</p>
<p>III. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями</p>	<p>III. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством и т.п.)</p>
<p>IV. Общежития учреждений, предприятий и организаций, учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками</p>	<p>IV. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками</p>
<p>V. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения</p>	<p>V. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор (инспектор) по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист (инспектор-методист), старший методист (методист), старший инженер (инженер) по производственно-техническому обучению, старший мастер, мастер производственного обучения, заведующий учебно-техническим кабинетом, педагог-психолог, воспитатель, инструктор по физической культуре</p>

ПЕРЕЧЕНЬ 2
ПЕРИОДОВ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ),
КОТОРЫЕ ЗАСЧИТЫВАЮТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается время работы на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктом 1 перечня № 2, засчитывается время работы в организациях по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности);

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

ПРИЛОЖЕНИЕ 8

К Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Тополек»

с. Покровка Долинского района Сахалинской области, утвержденному приказом от 22.01.2024 г. № 25-ОД

ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии эффективности деятельности работника	Периодичность	Размер
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ: СТАРШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ, МЕТОДИСТ, ВОСПИТАТЕЛЬ, УЧИТЕЛЬ-ЛОГОПЕД, ТЬЮТОР, ИНСТРУКТОР ПО ФК, ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ, МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ, ПЕДАГОГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ				
Премия по итогам работы	Достижение результатов, обусловленных показателями и критериями премирования. Наличие финансовых средств, в пределах фонда оплаты труда	Удовлетворенность потребителей качеством услуг, предоставляемых ДО (отсутствие обоснованных жалоб родителей и нареканий со стороны руководства учреждения за ненадлежащее выполнения должностных обязанностей)	Ежемесячно (квартал, год)	21 %
		Соответствие условий осуществления образовательного процесса требованиям СанПиН, обеспечение охраны жизни и здоровья детей, отсутствие травматизма воспитанников		21 %
		Эффективная организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, музыкальном и спортивном зале, логопедическом кабинете, методическом кабинете и т.д.		10 %
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля)		5 %
Достижение результатов, обусловленных показателями и критериями премирования (зафиксированные результаты участия (1,2,3 место, лауреаты), публикация статей, разработок в СМИ и т.п.) Наличие финансовых средств, в пределах фонда оплаты труда	Личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, семинарах, конференциях, наличие публикаций педагогов ДОУ на: - районном уровне; - областном уровне; - федеральном уровне	Ежемесячно (квартал, год)	20 %	
			25 %	
			30 %	
Достижение результатов, обусловленных показателями и критериями премирования (зафиксированные результаты участия (1,2,3 место, лауреаты), публикация статей, разработок в СМИ и т.п.) Наличие финансовых средств, в пределах фонда оплаты труда	Подготовка воспитанников на различные конкурсы, соревнования, фестивали и прочих мероприятий: - районном уровне; - областном уровне; - федеральном уровне.	Ежемесячно (квартал, год)	15 %	
			20 %	
			25 %	
Достижение результатов, обусловленных показателями и критериями премирования. Наличие финансовых средств, в пределах фонда оплаты труда	Организация участия детского сада в районных мероприятиях (соревнования, выставках, конкурсах и т.д.).	Ежемесячно (квартал, год)	12 %	
	Реализация инновационной деятельности: фактическое участие или руководство в работе на экспериментальных площадках, в районных и областных творческих лабораториях, работа и реализация проектов по приоритетным направлениям дошкольного образования.	Ежемесячно (квартал, год)	20 %	
Достижение результатов, обусловленных показателями и критериями премирования. Наличие финансовых средств, в пределах фонда оплаты труда	Положительная динамика коррекционно-развивающей помощи детям	Ежемесячно (квартал, год)	21 %	
	Эффективность работы по обеспечению педагогико-психологической адаптации воспитанников		21 %	
	Реализация индивидуальных коррекционно-развивающих программ по		10 %	

		результатам рекомендаций районного ПМПК			
		Работа с ребенком инвалидом			15 %
		Эффективное использование современных методик обследования развития детей (диагностика, консультирование) и т.п.			15 %
	Достижение результатов, обусловленных показателями и критериями премирования. Наличие финансовых средств, в пределах фонда оплаты труда	Положительная динамика результатов развития и достижений воспитанников: рост и выполнение показателей по освоению общеобразовательной программы, информационно-просветительская работа с родителями	Ежемесячно (квартал, год)	21 %	
Эффективные формы взаимодействия с родителями (консультации, тренинги, открытые занятия, собрания, круглые столы и др.)		Ежемесячно (квартал, год)	12 %		
Эффективное функционирование сайта учреждения (своевременное обновление содержания сайта ДОУ, подготовка и представление материалов для сайта детского сада)		Ежемесячно (квартал, год)	12 %		
Достижение результатов, обусловленных показателями и критериями премирования. Наличие финансовых средств, в пределах фонда оплаты труда	Успешная реализация системы методической работы: ведение методической и педагогической документации, создание методических разработок, материалов, консультаций, своевременность и качество предоставления отчетов и мониторингов	Ежемесячно (квартал, год)	50 %		
	Посещаемость детей более чем 70 % списочного состава за отчетный период, выполнение плана детодней, снижение детской заболеваемости	Ежемесячно (квартал, год)	13 %		
	Внедрение и защита опыта работы педагога на уровне района	Ежемесячно (квартал, год)	10 %		
			Внедрение и защита опыта работы педагога на уровне области	15 %	
			Участие в работе педагогических чтений	10 %	
	Разработка, использование современных образовательных технологий (инновационных, интерактивных, информационных), новых форм организации образовательного процесса (использование ИКТ – технологий)	Ежемесячно (квартал, год)	40 %		
	Разработка документов для участия в конкурсах, фестивалях, смотрах, конференций, программ, проектов	Ежемесячно (квартал, год)	10 %		
	Подготовка воспитателей в успешной реализации общеобразовательной программы дошкольного образования;	Ежемесячно (квартал, год)	21 %		
	Успешная реализация программ дополнительного образования на базе образовательной организации: составление образовательной программы дополнительного образования детей по различным направлениям развития воспитанников	Ежемесячно (квартал, год)	21 %		
	Организация работы по наставничеству: оказание педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трех лет	Ежемесячно (квартал, год)	5 %		
	Премия по итогам работы	Достижение результатов, обусловленных показателями и критериями премирования. Наличие финансовых средств, в пределах фонда оплаты труда	Своевременное заполнение и ведение работы АИС «Сетевой город», незамедлительное устранение неполадок в работе АИС «Сетевой город»	Ежемесячно (квартал, год)	15 %
Ведение социальных сетей организации, активная публикация и предоставление материалов образовательной деятельности для социальных сетей организации			Ежемесячно (квартал, год)	10 %	
Работа в комиссиях образовательного учреждения (своевременное ведение соответствующей документации)			Ежемесячно (квартал, год)	3 %	
Активное участие педагогического работника в общественной жизни учреждения			Ежемесячно (квартал, год)	2 %	
Соответствие деятельности требованиям законодательства (отсутствие нарушений и замечаний контролирующих органов)			Ежемесячно (квартал, год)	5 %	

МЕДИЦИНСКИЙ ПЕРСОНАЛ: МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА

Премия по итогам работы	Достижение результатов, обусловленных показателями и критериями премирования. Наличие финансовых средств, в пределах фонда оплаты труда	Удовлетворенность потребителей качеством услуг, предоставляемых ДО (отсутствие обоснованных жалоб родителей и нареканий со стороны руководства учреждения за ненадлежащее выполнения должностных обязанностей)	Ежемесячно (квартал, год)	40 %
		Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в соответствии с требованиями СанПиН, обеспечение охраны жизни и здоровья детей, отсутствие случаев травматизма воспитанников		40 %
		Отсутствие нарушений технологии приготовления пищи, соблюдения норм выхода порций		20 %
		Реализация и внедрение программ по сохранению и укреплению здоровья детей и сотрудников.		25 %
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля)		20 %
		Соответствие деятельности требованиям законодательства (отсутствие нарушений и замечаний контролирующих органов, отсутствие предписаний со стороны надзорных органов)		15 %
		Своевременность предоставления отчетов и мониторингов, своевременное и качественное ведение документации		10 %
		Эффективная и своевременная работа, формирование и наполнение баз информационных систем «Меркурий», «Маркировка» (движение лекарственных препаратов)		5 %
		Высокий уровень посещаемости (более 70 % от общей численности воспитанников)		7 %
		Организация, проведение и участие в собраниях, конференциях, мастер классах, открытых НОД и т.д. в детском саду		12 %

УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ: МЛАДШИЙ ВОСПИТАТЕЛЬ, ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ, ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ, ЮРИСКОНСУЛЬТ

Премия по итогам работы (младший воспитатель)	Достижение результатов, обусловленных показателями и критериями премирования. Наличие финансовых средств, в пределах фонда оплаты труда	Безупречное соблюдение режима в группах в соответствии с требованиями СанПиН, обеспечение охраны жизни и здоровья детей, отсутствие травматизма воспитанников	Ежемесячно (квартал, год)	40 %
		Эффективность участия в образовательном процессе (на основании результатов внутреннего контроля): участие в организации предметно-развивающей среды группы, инициатива и творческое участие в создании оптимальных условий для жизнедеятельности воспитанников		15 %
		Эффективность участия в образовательном процессе (на основании результатов внутреннего контроля): активное участие в организации и проведении праздников и развлечений, участие в утренниках		15 %
		- отсутствие конфликтов, жалоб со стороны участников образовательного процесса (родителей, персонала) и др.		20 %
		- высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля)		40 %
		- сохранность оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды, инвентаря (на основании результатов внутреннего контроля)		6 %
		Работа с ребенком инвалидом		7 %

		Этика и эстетика в организации питания воспитанников		3 %
		Работа без больничного листа, безотказная работа по замене отсутствующих коллег, выполнение работ в полном объеме больничного листа		10 %
Премия по итогам работы (заведующий хозяйством)	Достижение результатов, обусловленных показателями и критериями премирования. Наличие финансовых средств, в пределах фонда оплаты труда	Качественное обеспечение работы, условий работы в соответствии с требованиями СанПин, норм пожарной безопасности и охраны труда	Ежемесячно (квартал, год)	40 %
		Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, своевременный инструктаж обслуживающего персонала		40 %
		Оперативное реагирование на чрезвычайные ситуации по жизнеобеспечению здания		20 %
		Качественная подготовка и организация ремонтных работ, подготовка ДОУ к новому учебному году		12 %
		Соответствие деятельности требованиям законодательства (отсутствие нарушений и замечаний контролирующих органов, отсутствие предписаний со стороны надзорных органов)		15 %
		Обеспечение сохранности, эффективного использования и своевременного обслуживания имущества ДОУ		5 %
		Своевременность и качество предоставления отчетов и мониторингов, своевременное и качественное ведение документации		10 %
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководителя и участников образовательного процесса.		7 %
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля)		5 %
		Эффективная и своевременная работа в информационной системе «Меркурий»		3 %
		Рациональное использование потребления электроэнергии, воды, теплоэнергии		3 %
Премия по итогам работы (делопроизводитель)	Достижение результатов, обусловленных показателями и критериями премирования. Наличие финансовых средств, в пределах фонда оплаты труда	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя Учреждения: своевременное и качественное ведение документации по кадрам и воспитанникам, своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранности, отсутствие нарушений в представлении отчетности и выполнение сроков отчетности	Ежемесячно (квартал, год)	40 %
		Отсутствие жалоб со стороны руководителя и участников образовательного процесса		40 %
		Своевременное заполнение АИС «Сетевой город» и оперативное устранение неполадок в работе АИС «Сетевой город»		10 %
		Эффективное функционирование и техническое обслуживание сайта учреждения (своевременное обновление содержания сайта ДОУ, размещение материалов)		30 %
		Эффективная и своевременная работа, формирование баз и документов в информационных системах «Меркурий», ПУ-6 и др.		10%
		Исполнительская дисциплина		7 %
		Соответствие деятельности требованиям законодательства (отсутствие нарушений и замечаний контролирующих органов, отсутствие предписаний со стороны надзорных органов)		15 %
		Обеспечение сохранности, эффективного использования и своевременного обслуживания техники и оборудования ДОУ		5 %
		Оказание помощи в организации и проведении в собраниях, конференциях, мастер классах, открытых НОД и т.д. в детском саду		12 %

Премия по итогам работы (юрисконсульт)	Достижение результатов, обусловленных показателями и критериями премирования. Наличие финансовых средств, в пределах фонда оплаты труда	Заключение контрактов (договоров) на условиях, обеспечивающих наиболее эффективное достижение заданных результатов обеспечения нужд Учреждения	Ежемесячно (квартал, год)	40 %
		Обеспечение выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, доли закупок у субъектов малого предпринимательства, доли закупок у единственного поставщика		10 %
		Своевременное размещение документов, информации в ЕИС		15 %
		Своевременная и оперативная работа по подготовке необходимой документации для проведения закупок		15 %
		Соответствие деятельности работника требованиям законодательства о контрактной системе (отсутствие нарушений и замечаний контролирующих органов, отсутствие предписаний со стороны надзорных органов, отсутствие обоснованных жалоб)		40 %
		Качественное выполнение работ, связанных с обеспечением деятельности ДОУ		13 %
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля)		5 %
МЛАДШИЙ ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ: РАБОЧИЕ				
Премия по итогам работы (уборщик служебных помещений)	Достижение результатов, обусловленных показателями и критериями премирования. Наличие финансовых средств, в пределах фонда оплаты труда	Качественное проведение уборок помещений (генеральных и текущих). Соблюдение графиков уборки помещений.	Ежемесячно (квартал, год)	55 %
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководителя и участников образовательного процесса.		20 %
		Высокий уровень сохранности имущества, технического оборудования. Бережное отношение к вверенному имуществу, рациональное использование материально-технических средств.		10 %
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля)		30 %
		Работа, не входящая в круг должностных обязанностей: -оказание помощи в одевании на прогулку детей раннего возраста. -участие в благоустройстве территории ДОУ		5 %
		Отсутствие травматизма при выполнении должностных обязанностей		3 %
		Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, четкое и своевременное исполнение распорядительных документов		12 %
Премия по итогам работы (рабочий по комплексному обслуживанию здания)	Достижение результатов, обусловленных показателями и критериями премирования. Наличие финансовых средств, в пределах фонда оплаты труда	Своевременное устранение неполадок в учреждении, обеспечение бесперебойной работы оборудования, техники, систем коммуникаций. Качественное выполнение ремонтных работ	Ежемесячно (квартал, год)	55 %
		Оперативное реагирование на чрезвычайные ситуации по жизнеобеспечению здания.		15 %
		Высокий уровень сохранности имущества, технического оборудования. Бережное отношение к вверенному имуществу, рациональное использование материально-технических средств.		15 %
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководителя и участников образовательного процесса.		20 %
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля)		40 %
		Содержание помещений ДОУ в соответствии с СанПин (на основании результатов внутреннего контроля)		7 %

		Отсутствие травматизма при выполнении должностных обязанностей		4 %
		Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, четкое и своевременное исполнение распорядительных документов		12 %
Премия по итогам работы (дворник)	Достижение результатов, обусловленных показателями и критериями премирования. Наличие финансовых средств, в пределах фонда оплаты труда	Качественное проведение уборок территории и ежедневное содержание участка ДООУ в соответствии с требованиями СанПиН.	Ежемесячно (квартал, год)	55 %
		Высокий уровень сохранности имущества, технического оборудования. Бережное отношение к вверенному имуществу, рациональное использование материально-технических средств		12 %
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководителя и участников образовательного процесса.		20 %
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля)		55 %
		Отсутствие травматизма при выполнении должностных обязанностей		3 %
		Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, четкое и своевременное исполнение распорядительных документов		12 %
Премия по итогам работы (повар)	Достижение результатов, обусловленных показателями и критериями премирования. Наличие финансовых средств, в пределах фонда оплаты труда	Отсутствие замечаний на условия и технологию приготовления пищи, качества приготовления блюд	Ежемесячно (квартал, год)	55 %
		Высокий уровень сохранности имущества, технического оборудования. Бережное отношение к вверенному имуществу, рациональное использование материально-технических средств.		10 %
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководителя и участников образовательного процесса.		18 %
		Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН и пожарной безопасности		15 %
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля)		55 %
		Отсутствие травматизма при выполнении должностных обязанностей		3 %
		Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, четкое и своевременное исполнение распорядительных документов		12 %
Премия по итогам работы (кухонный рабочий)	Достижение результатов, обусловленных показателями и критериями премирования. Наличие финансовых средств, в пределах фонда оплаты труда	Качественное проведение уборок (текущих и генеральных) в помещениях пищеблока, мытья посуды и инвентаря. Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН.	Ежемесячно (квартал, год)	55 %
		Высокий уровень сохранности имущества, технического оборудования. Бережное отношение к вверенному имуществу, рациональное использование материально-технических средств		10 %
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководителя и участников образовательного процесса.		5 %
		Содержание пищеблока в соответствии с требованиями СанПиН и пожарной безопасности		15 %
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля)		55 %
		Отсутствие травматизма при выполнении должностных обязанностей		3 %
		Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, четкое и своевременное исполнение распорядительных документов		12 %

Премия по итогам работы (машинист по стирке и ремонту белья)	Достижение результатов, обусловленных показателями и критериями премирования. Наличие финансовых средств, в пределах фонда оплаты труда	Обеспечение качественной стирки и ремонта белья	Ежемесячно (квартал, год)	55 %
		Качественное проведение текущих и генеральных уборок помещениях прачечной. Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН и пожарной безопасности		25 %
		Высокий уровень сохранности имущества, технического оборудования. Бережное отношение к вверенному имуществу, рациональное использование материально-технических средств		10 %
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководителя и участников образовательного процесса.		5 %
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля)		55 %
		Отсутствие травматизма при выполнении должностных обязанностей		3 %
		Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, четкое и своевременное исполнение распорядительных документов		12 %
		Работа, не входящая в круг должностных обязанностей: -оказание помощи в одевании на прогулку детей раннего возраста. -участие в благоустройстве территории ДОУ		5 %
Премия по итогам работы (кладовщик)	Достижение результатов, обусловленных показателями и критериями премирования. Наличие финансовых средств, в пределах фонда оплаты труда	Строгое соблюдение условий хранения продуктов, соблюдение товарного соседства; поддержание в надлежащем санитарном состоянии помещений кладовых; отсутствие обоснованных жалоб на качество поступаемой от поставщика продукции	Ежемесячно (квартал, год)	55 %
		Своевременное предоставление отчетных документов заведующему; централизованную бухгалтерию		10 %
		Отсутствие замечаний в систематизации и хранении отчетных документов; своевременное ведение журналов учета температурного режима холодильного оборудования, влажности кладовых		5 %
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля)		55 %
		Отсутствие травматизма при выполнении должностных обязанностей		3 %
		Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, четкое и своевременное исполнение распорядительных документов		12 %
Премия по итогам работы (для всех должностей рабочих)	Достижение результатов, обусловленных показателями и критериями премирования. Наличие финансовых средств, в пределах фонда оплаты труда	Участие работника в мероприятиях ДОУ, относящихся к образовательной деятельности (выступление в качестве персонажей на утренниках, изготовление методического материала) и другое.	Ежемесячно (квартал, год)	8 %
ПОКАЗАТЕЛИ ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ РАБОТНИКАМ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА ГОД				
Премия по итогам работы за год	Достижение результатов, обусловленных показателями и критериями премирования. Наличие финансовых средств, в пределах фонда оплаты труда	- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей; - отсутствие замечаний со стороны контрольных органов, участников образовательного процесса, отсутствие обоснованных жалоб. - строгое исполнение инструкций по ОТ, ТБ, ПБ. Отсутствие ЧП на рабочем месте	Единовременно	До 150 %

ПРИЛОЖЕНИЕ 9

К Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Тополек» с. Покровка Долинского района Сахалинской области, утвержденному приказом от 22.01.2024 г. № 25-ОД

ПОКАЗАТЕЛИ ДЕПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Наименование показателя	Периодичность	Размер снижения от установленной выплаты премии
Наличие дисциплинарного взыскания: - замечание - выговор	Единовременно	50 % 100 %
Появление на работе в состоянии алкогольного, токсического, наркотического опьянения	Единовременно	100 %
Совершение прогула (отсутствие на рабочем месте более четырех часов подряд)	Единовременно	100 %
Нарушение правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовой дисциплины, внутренних локальных актов	Единовременно	30 %
Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, несоблюдение требований охраны труда и правил пожарной безопасности	Единовременно	50 %
Наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Единовременно	50 %
Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок контролирующими органами (наличие предписаний органов госнадзора)	Единовременно	50 %
Травматизм воспитанников по вине работника	Единовременно	100 %

ПРИЛОЖЕНИЕ 10

К Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Тополек» с. Покровка Долинского района Сахалинской области, утвержденному приказом от 22.01.2024 г. № 25-ОД

ПОКАЗАТЕЛИ ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ И СРОЧНЫХ РАБОТ

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии выплаты премии	Периодичность	Размер премии
Премия за выполнение особо важных и срочных работ	Достижение результатов, обусловленных показателями и критериями премирования. Наличие финансовых средств, в пределах фонда оплаты труда	- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений руководителя Учреждения	За отчетный период	100 %
		- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;		50 %
		- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.		30 %

ПРИЛОЖЕНИЕ 11

К Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Тополек» с. Покровка Долинского района Сахалинской области, утвержденному приказом от 22.01.2024 г. № 25-ОД

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, РАБОТАЮЩЕГО НА СЕЛЕ, ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ, СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ КОТОРЫХ ПОВЫШАЮТСЯ НА 25%

Настоящее положение определяет размер повышения окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности специалистам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения, работающего в населенном пункте, статус которых преобразован в село.

1. Настоящее положение распространяется на специалистов Учреждения, работающих в селе Покровка.

2. Установить специалистам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения, работающего на селе, повышенные на 25% оклады по сравнению с окладами (должностными окладами) специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях, по основному месту работы и занимаемой должности.

3. Перечень должностей муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения, работающего на селе, должностные оклады, ставки заработной платы которых повышаются на 25%:

- Руководитель – заведующий Учреждением;
- Педагогические работники всех специальностей;
- Медицинская сестра.

ПРИЛОЖЕНИЕ 12

К Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Тополек» с. Покровка Долинского района Сахалинской области, утвержденному приказом от 22.01.2024 г. № 25-ОД

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ о премировании заведующего муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением за выполнение особо важных и сложных работ

СОГЛАСОВАНО

(Ф.И.О., подпись должностного лица администрации муниципального образования Сахалинской области, осуществляющего контроль за деятельностью и координацию работы органа местного самоуправления Сахалинской области)

« ____ » _____
(дата)

Представление о премировании заведующего _____,
(наименование учреждения)

подведомственного _____.
(наименование органа местного самоуправления Сахалинской области)

1. _____
(фамилия, имя, отчество (при наличии) заведующего подведомственного учреждения)

2. Основание премирования: _____

(в соответствии с установленными критериями)

3. Краткая информация о результатах выполнения заведующим Учреждения особо важных и сложных работ: _____

4. Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается в размере: _____

(устанавливается руководителем органа местного самоуправления Сахалинской области)

5. Дисциплинарные взыскания _____

(указывается информация об отсутствии дисциплинарных взысканий)

(Ф.И.О. руководителя органа местного самоуправления Сахалинской области)

(подпись)

ПРИЛОЖЕНИЕ 13

К Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Тополек» с. Покровка Долинского района Сахалинской области, утвержденному приказом от 22.01.2024 г. № 25-ОД

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

Административно-управленческий персонал	Заведующий
Вспомогательный персонал	Делопроизводитель
	Заведующий хозяйством
	Медицинская сестра
	Юрисконсульт
	Повар
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (бассейн)
	Кухонный рабочий
	Кладовщик
	Машинист по стирке и ремонту белья
	Дворник
Уборщик служебных помещений (бассейн)	