## Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение детский сад № 27 муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МДОБУ
детский сад № 27 города Сочи
С.С.Каширская
" 10 " января 2022 г.

#### положение

#### ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МДОБУ детский сад №27 города Сочи

#### Общие положения

- 1.1. Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада № 27 муниципального образования городской округ город -курорт Сочи Краснодарского края(далее Положение), разработано в целях совершенствования оплаты труда работников учреждения, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.
  - 1.2. Положение включает:
  - порядок распределения штатной численности работников МДОБУ по группам персонала (приложение № 1);
  - рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;
  - порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;
  - порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;
  - условия оплаты труда руководителя МДОБУ.

Система оплаты труда работников МДОБУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МДОБУ в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и муниципальными правовыми актами муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
  - перечня видов выплат компенсационного характера;
  - перечня видов выплат стимулирующего характера;
  - рекомендаций российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
  - согласования с профсоюзной организацией МДОБУ

Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного в Краснодарском крае уровне минимального размера оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда МДОБУ детского сада № 27 формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке в МДОБУ, и средств от оказания услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности.

Оплата труда работников МДОБУ производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой на соответствующий финансовый год.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на

увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда работников МДОБУ.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда МДОБУ по видам экономической деятельности «Образование» не может превышать 40%.

#### 2.Порядок и условия оплаты труда

2.1.Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы:

2.1.1.По профессиональным квалификационным группам служащих, работников учебно-вспомогательного персонала,

базовые ставки заработной платы составляют:

Перечень групп должностей	Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка
Должности, отнесенные к профессионально квалификационной группе «Общеотраслевые должност служащих первого уровня»	
Должности, отнесенные к профессионально квалификационной группе «Общеотраслевые должност	
Должности, отнесенные к профессионально квалификационной группе «Общеотраслевые должност	6 100
Должности, отнесенные к профессионально квалификационной группе «Общеотраслевые должност	0.216
Должности, отнесенные к профессионально квалификационной группе «Должности работнико	5 5/1/1
Должности, отнесенные к профессионально квалификационной группе «Должности работнико	6 28/1
Должности, отнесенные к профессионально квалификационной группе «Должности руководителе	8 500

2.2.1.По профессиональным квалификационным группам педагогических работников базовые оклады (базовые

должностные оклады), базовые ставки заработной платы составляют:

	Базовый оклад
Перечень групп должностей	(базовый должностной
Trepe fells Tpyllit Assimilation	оклад), базовая ставка
	заработной платы
Должности, отнесенные к профессионально	й 8 068
квалификационной группе «Должности педагогически	x 8 008

2.3.На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Минимальные повышающие коэффициенты по профессиональным квалификационным уровням отражены в приложении № 2 к настоящему Положению.

В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад, подлежащий округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Оклад педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю, за исключением категорий работников.

В периоды отмены (приостановки) деятельности учреждения по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплату труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, рекомендуется производить из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу приостановки учебных занятий по указанным основаниям.

2.4. Базовые оклады профессий рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и

Кв	алификац	ионный ј	Минимальный размер оклада, рублей				
1 тар	разряд рифно-ква	работ лификац	в ионі	соответствии ным справочни	с ком	Единым работ и	5 360
2 тар	разряд эифно-ква	работ лификац	в ионі	соответствии ным справочни	с ком	Единым работ и	5 453
3	разряд	работ	В	соответствии	c	Единым	5 544
спр	авочнико	м работ	и пр	офессий рабочи	X		
4	разряд	работ	В	соответствии	С	Единым	5 637
5	разряд	работ	В	соответствии	С	Единым	5 731
6	разряд	работ	В	соответствии	С	Единым	5 913
7	разряд	работ	В	соответствии	С	Единым	6 100
8	разряд	работ	В	соответствии	c	Единым	6 284

- 2.5. Распределение профессий рабочих организаций по квалификационным уровням приведено в приложении № 2 к настоящему Положению.
- 2.6.Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».
- 2.7.Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражен в приложении № 3 к настоящему Положению.
- 2.8.Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования установлен в приложении № 4 к настоящему Положению.

#### 3.Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

- 3.1.Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МДОБУ предусмотрено установление работникам следующих видов выплат стимулирующего характера:
- повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- надбавки за интенсивность и эффективность работы;
- надбавки за выслугу лет;
- премии по итогам работы;
- премии за качество выполняемых работ;
- -других видов выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края;
- выплата отдельным категориям работников МДОБУ;
- -выплата педагогическим работникам муниципального дошкольного образовательного и учреждения, реализующего образовательные программы дошкольного образования;
- доплата педагогическим работникам молодым специалистам.
- 3.2. В МДОБУ могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию:
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов

принимается МДОБУ с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

- 3.3.Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:
- 0,15 при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,10 при наличии первой квалификационной категории;
- 0,05 при наличии второй квалификационной категории.
- 3.4.Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента до 3,0.
- 3.5.Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный...», «Народный...», «Почетный...»;

0,15 - за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

0,25 - при наличии ученой степени кандидата наук или знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации», грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации,

звание, разряд или ученую степень рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

- 3.6.Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МДОБУ может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:
- надбавка за интенсивность и эффективность работы;
- надбавка за выслугу лет.
- 3.7. Надбавка за интенсивность и эффективность работы устанавливается:
- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых и муниципальных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей. Размер надбавки за интенсивность и эффективность работы может быть

установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки - до 200%. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

- 3.8. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам МДОБУ в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования:
- -при выслуге лет от 1 до 5 лет 5%;
- -при выслуге лет от 5 до 10 лет 10%;
- -при выслуге лет от 10 лет 15%.
- 3.9.В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:
- премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.
- 3.10. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- -успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- -инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- -проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- -выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- -качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- -участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)

выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

- 3.11. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:
- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.
- 3.12. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:
- -выплата за высокие показатели результативности;
- -выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- -выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- -выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- -другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3.13.За счет средств бюджета Краснодарского края производится выплата в размере 3000 рублей в месяц отдельным категориям работников, определенных Законом Краснодарского края от 03.03.2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».

В целях единого подхода стимулирования отдельных категорий работников МДОУ, за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, устанавливается стимулирующая выплата в размере 3000 рублей в месяц следующим категориям работников: инструктор по физической культуре, музыкальный работник, педагог-психолог, учитель - логопед , воспитатель, помощник воспитателя, младший воспитатель, медицинская сестра диетическая, повар, дворник, кастелянша, кладовщик, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, садовник, уборщик служебных помещений.

Выплата осуществляется исходя из объема рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку.

- 3.14.Выплата педагогическим работникам МДОБУ устанавливается в размере 3000 рублей в месяц в соответствии с Законом Краснодарского края от 03.03.2010 года № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования».
- 3.15.Выплата осуществляется исходя из объема рабочей нагрузки и фактически отработанного работником времени. При занятии штатной должности в объеме более одной ставки выплата устанавливается как за одну ставку. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников организаций высшего и среднего профессионального образования производится выплата доплат молодым специалистам.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию.

Молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет, сохраняется или продлевается в случаях:перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.16.. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

#### 4.Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1.Оплата труда работников МДОУ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам производятся следующие выплаты компенсационного характера:

- -за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- -за совмещение профессий (должностей);
- -за расширение зон обслуживания;
- -за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- -за специфику работы педагогическим и другим работникам отдельных МДОБУ;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.
- 4.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
- Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.
- -Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- -Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- -Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения 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 трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. 4.3.Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

#### Размер доплаты составляет:

- -не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
- 4.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 4.5.Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.
- 4.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.
- 4.7.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу.

#### 5. Материальная помощь

- 5.1.Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.
- 5.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

### 6.Оплата труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера

- 6.1. Заработная плата руководителя МДОБУ, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 6.2.Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, устанавливается отраслевым (функциональным) органом администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, в ведении которого находится муниципальное учреждение, в кратном отношении к средней заработной плате работников, возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.
- Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителю определяется в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

6.3. Кратность устанавливается отраслевым (функциональным) органом администрации муниципального образования городской округ город-курорт

Сочи Краснодарского края, в ведении которого находится муниципальное учреждение.

6.4.Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Должностные оклады руководителей учреждений, заместителей руководителя и главного бухгалтера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

6.5.С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

Порядок произведения выплат стимулирующего характера руководителя МДОБУ, в том числе премирование, а также оказание материальной помощи установлены в приложении № 6 к настоящему Положению.

6.6.Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) рассчитывается за календарный год и устанавливается в кратности от 1 до 8.

#### 7. Штатное расписание

- 7.1.Штатное расписание МДОБУ формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда и согласовывается с органом, осуществляющим функции и полномочия Учредителя в отношении муниципального учреждения.
- 7.2.Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.
- 7.3. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с уставом учреждения.
- 7.4.В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты установленные законодательством и нормативными правовыми актами, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.
- 7.5. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.
- 7.6.Органы исполнительной власти Краснодарского края, в ведении которых находятся учреждения, устанавливают предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда указанных учреждений.

#### ПОРЯДОК

# РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ШТАТНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 27 МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ГОРОД -КУРОРТ СОЧИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

#### 1.Административно-управленческий персонал

В административно-управленческий персонал включаются работники, основные функции которых связаны с организацией образовательного процесса, а также с управлением коллективом:

заведующий образовательного учреждения;

заместитель руководителя (заведующего) образовательного учреждения;

#### 2.Педагогический персонал

В педагогический персонал включаются работники, в основные функции которых входит непосредственное проведение занятий и воспитательной работы с воспитанниками:

воспитатель (в том числе старший);

инструктор по физической культуре;

музыкальный руководитель;

педагог-психолог;

учитель-логопед,

музыкальный руководитель.

#### 3.Учебно-вспомогательный персонал

В учебно-вспомогательный персонал включаются следующие должности:

ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ОВЗ;

специалист в сфере закупок;

делопроизводитель;

завхоз;

шеф-повар;

медицинская сестра диетическая;

младший воспитатель;

помощник воспитателя;

#### 4.Обслуживающий персонал

В обслуживающий персонал включаются все должности рабочих:

дворник;

кастелянша;

кладовщик;

кухонный рабочий;

машинист по стирке и ремонту спецодежды;

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;

уборщик служебных помещений;

#### МИНИМАЛЬНЫЕ ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ К БАЗОВЫМ ОКЛАДАМ (БАЗОВЫМ ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ), БАЗОВЫМ СТАВКАМ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ЗАНИМАЕМЫМ ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 27 МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ГОРОЛ -КУРОРТ СОЧИ КРАСНОЛАРСКОГО КРАЯ

	TOTOД -КУГОГТ СОЧИ КГАСПОДАГСКОГО КГ	11/1
No	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Рекомендуемы
$\Pi/\Pi$		й
1?		повышающий
1	2	3
1.	Общеотраслевые должности служащих первого ур	пинаос
1.1.	1 квалификационный уровень: делопроизводитель;	0,00
2.	Общеотраслевые должности служащих второго ур	кнаос
2.1.	1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам;	0,00
2.2.	2 квалификационный уровень: завхоз	0,04
2.3.	3 квалификационный уровень: шеф-повар	0,15
3.	Общеотраслевые должности служащих третьего у	оовня
3.1.	1 квалификационный уровень: специалист в сфере закупок;	0,00
4.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала	а первого
4.1.	Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ОВЗ; помощник воспитателя;	0,00
5.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала	а второго
5.1.	1 квалификационный уровень: младший воспитатель	0,00
6.	Должности среднего медицинского и фармацевтического	персонала,
	относящиеся к управлению по образованию и на	уке
6.1.	2 квалификационный уровень: медицинская сестра	0,12
7	Должности педагогических работников	
7.1.	1 квалификационный уровень:	0,00
	инструктор по физической культуре; музыкальный	,
7.2.	3 квалификационный уровень:	0,09
	воспитатель;	
	4 квалификационный уровень:	0,10
	старший воспитатель; учитель-логопед;	

#### ПЕРЕЧЕНЬ

# ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 27 МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ГОРОД -КУРОРТ СОЧИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

Квалификационны	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным				
й уровень	уровням				
1	2				
Общ	еотраслевые профессии рабочих первого уровня				
1	Наименования профессий рабочих, по которым				
квалификационны	предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных				
й	разрядов:; дворник;; кастелянша; кладовщик; кухонный				
	рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; повар;				
	Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня				
2	Наименования профессий рабочих, по которым				
квалификационны	предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов:				
й	повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту				
3	Наименования профессий рабочих, по которым				
квалификанионны	предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов:				

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

TT	Цантанаранна панжиастай
Наименование учреждений и	Наименование должностей
организаций	
1	2
1. Образовательные учреждения (в	учителя, преподаватели,
том числе образовательные	учителя-дефектологи, учителя-логопеды,
учреждения высшего	логопеды, преподаватели- организаторы
профессионального образования,	(основ безопасности жизнедеятельности,
высшие и средние военные	допризывной подготовки), руководители
образовательные учреждения,	физического воспитания, старшие мастера,
образовательные учреждения	мастера производственного обучения (в том
дополнительного	числе обучения вожлению транспортных
профессионального образования	средств, работе на сельскохозяйственных
(повышения квалификации	машинах паботе на пишущих машинах и
специалистов), учреждения здраво	Ілругой организационной технике), старшие
охранения и социального	метолисты метолисты старшие
обеспечения: дома ребенка,	инструкторы- метолисты.
пистские сапатории, клипики.	HILLOTONICTORII MOTOTILOTII (D. TOM HILOTO HO
IIIOJIVIKJIVITVIKVI OOJIBTIVIIDI VI /IDVIVIC.	CONTRACTOR OF TAXABLE PARTY OF COMPANY TO TAXABLE AND
a ranke orgenerms, masarm gin	концертмеистеры, музыкальные
детей в учреждениях для взрослых	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),
	заместители директоров (начальников,
	заведующих) по учебной, учебно-
	В стаж педагогической работы
	включается время работы в качестве
	учителей-дефектологов, логопедов,
	воспитателей в учреждениях
	здравоохранения и социального обеспечения
	для взрослых, методистов оргметодотдела

#### ПОРЯДОК ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.

1Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

- 1.1. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; 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.
- 1.2. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.
- 2. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

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

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

метолистам

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

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям Жузыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

- 3. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп время работы на медицинских должностях.
- 4. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель образовательного учреждения по согласованию спрофсоюзным органом.
- 5. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.
- 6. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

7. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

#### ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ

### МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА № 27 г.СОЧИ

1Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения (далее - учреждение).

2.Должностной оклад руководителя определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается отраслевым (функциональным) органом администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, в ведении которого находится муниципальное учреждение, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 (пяти) размеров указанной средней заработной платы в зависимости от комплектования:

Комплектование по состоянию на 01 сентября	Количество размеров средней заработной платы основного персонала
1	2
Численность детей до 50 человек	1,2
Численность детей от 51 до 100 человек	1,3
Численность детей от 101 до 200 человек	1,4
Численность детей от 201 и более	1,5

- 3. При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя структурного подразделения.
- 4. При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работникам учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.
- При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работникам.
- 5. Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.
- 6.Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.
- 7. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.
- 8.Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.
- 9. Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.
- В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

10. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

- 1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;
- 2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.
- 11.Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком



#### ПОРЯДОК

## ПРОИЗВЕДЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЮ МДОБУ ДЕТСКОГО САДА № 27 города .СОЧИ И ОКАЗАНИЯ ИМ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ Разлел I

#### общие положения

- 1.1. Порядок произведения стимулирующих выплат руководителю муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада № 27 и оказания им материальной помощи (далее Порядок) регулирует основания и порядок их установления.
  - 1.2. К стимулирующим выплатам относятся:

ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы; премии за конкретные достижения, высокое качество проведения отдельных мероприятий, а также к юбилейным и праздничным датам.

1.3. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего Порядка, осуществляется в пределах выделенных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Премирование может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главным распорядителем бюджетных средств, в размере до 5 процентов.

#### Раздел II

#### ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

- 2.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителям учреждений в целях повышения качества их работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, эффективного развития управленческой деятельности.
  - 2.2. Конкретный размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по результатам оценки эффективности деятельности руководителя учреждения с учетом утвержденных критериев оценки деятельности руководителя учреждения, определенных подпунктом настоящего Порядка.
  - 2.3. Основанием для установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы является соответствие деятельности руководителя критериям оценки деятельности руководителя учреждения, установленное экспертной комиссией, действующей в управлении по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.
    - 2.4. Оценка деятельности руководителя учреждения осуществляется в

соответствии с критериями, по итогам отчетного периода (месяц, квартал, год), предшествующего периоду, в случаях санитарно-эпидемиологических, климатических и других основаниях, по итогам года предшествующего периоду. Установления ежемесячной надбавки за интенсивность, и высокие результаты работы, посредством суммирования цифровых показателей, общая сумма которых составляет процент надбавки за сложность и напряженность труда.

- 2.5. Критерии оценки деятельности руководителя учреждения определяются по типу образовательного учреждения.
- 2.5.1. Критерии оценки эффективности деятельности руководителя дошкольного образовательного учреждения:

N П/ п казатели         Критерии эффективности         Значение показателя         Оценка в баллах показателя           1. Качество выполнения муниципальног о о педагоги         Сохранение за каждого педагога педагога         1 балл (но не боле баллов) для детски садов имеющих боле педагогических	
показатели   эффективности   показателя   Показателя	. 1.5
выполнения кадрового педагога баллов) для детски муниципальног потенциала - стаж	- 15
муниципальног потенциала - стаж садов имеющих бе	
	ИХ
O HATTERSTORING CVIV	
	ПНОГО
задания. работников от 10 дня	
Наименование лет и более 5 баллов (но не более	пее 15
yenyin -	uv
морганизация	
предоставления	
полного пна	1111
бесплатного	
Количество за каждого 1 балл	
специалистов педагога со	
(педагогических стажем до 3-х	
работников) до 35	
лет, со стажем	
5лет 3	
Наполняемость сверх плановой 1 балл за каждые	
наполняемости 5% сверх планово	й
наполняемости	
Количество новых 3 и более 3 балла	
форм дошкольного	
образования, всего, 2 2 балла	
ч.: групп	
пребывания, групп предшкольной о	
подготовки, 0 баллов	
групп, других	
новых форм	
Наличие органа, 2 и более 5 баллов	
обеспечивающего	
государственно-об 1 3 балла	
шественный	
управления 0 0 баллов	
образовательной	
организацией	
2. Качество Уровень 2% и выше 0 баллов	

1 1	выполнения	заболеваемости		1
	муниципальног		до 1,9%	2 балла
	задания. Наименование		до 1,8%	3 балла
	услуги — «Осуществлени		A0 1,070	5 C
	присмотра и			
	ухода за	Haaayyyaay faamy	To 650/	Learn
		Посещаемость	до 65%	1 балл
			до 70%	2 балла
			выше 70%	3 балла
		Доля получателей услуг, удовлетворенных в целом условиями оказания услуг в		
		организации (на	100 04 00 04 00	
		основании НОКО)	100 91-99 81-90	5 баллов 4 балла 3 балла 2
			71-80 менее 70	балла 0 баллов
		Наличие обоснованных жалоб на деятельность	Отсутствие 1 и	3 балла 0 баллов
		организации со стороны потребителей	· ·	
		(учащихся, их родителей (законных представителей), органов надзора (в случае применения		
		дисциплинарного взыскания к руководителю)		
3.	Эффективность	Среднемесячная	на уровне	3 балла
	кадрового обеспечения образовательного	заработная плата за прошедший финансовый год	ниже среднего	0 баллов
	процесса			
4.	Участие и	Участие организации в	муниципальный	3 балла
	результативность участия ДОО в	конкурсах и грантах муниципального,	уровень региональный	
	участия доо в конкурсах и грантах	регионального и	T.	4 балла
	- Paritur	4-Actional of Sponier	уровень	5 баллов
		Наличие призового	муниципальный	1 балл
		места организации или	уровень	_ Com/#1
		гранта мероприятий муниципального,	региональный уровень	3 балла
		регионального и	федеральный	5 баллов
		федерального уровней	уровень	

		Личное участие руководителя ДОУ в профессиональных	-на муниципальном уровне	1 балл за каждое участие
		конкурсах, грантах, проектах, научно-практических изучно-	-на региональном уровне	2 балла за каждое участие
		конференциях, научной деятельности и их результативность	-на федеральном уровне	3 балла за каждое
5.	Эффективность	1		5 баллов
	реализации	Наличие программы развития ДОУ	наличие	э оаллов
	программы	r	отсутствие	0 баллов
	развития ДОО	Организация и	за каждое	1 балл
		проведение научно-	мероприятие	
		практических мероприятий по		
		распространению передового опыта на базе ОУ		
		Наличие	за каждую	1 балл
		опубликованных	публикацию	1 00001
		методических		
		материалов по		
		передового опыта (печатные или электронные сборники,		
ŀ		брошюры, наглялные Количество	За каждого	1 балл
		педагогических	вовлеченного	
		работников, вовлеченных в	педагогического работника	
		проектную		
		деятельность		
		Количество проектов,	За каждый	1 балл
		реализованных в ДОУ	реализованный	
			проект	
6.	Эффективность	Обеспечение	наличие	5 баллов
	реализации дорожной карты «Изменения в	функционирования независимой системы оценки качества работы	отсутствие	0 баллов
	отраслях	1 образовательной		

социальной сферы муниципальног образования городской окру город-курорт С Краснодарского края, направленные повышение эффективности образования и науки»	кинад <i>к</i> 1 ичо 1 1		•	5 баллов
7. Уровень профсоюзного членства	Развитие социалы партнерства и укрепление организационном й деятельности профсоюзной организации	отсутст		1 балл 0 баллов
8. Показатели работы, направленной н обеспечение качественного образования	Рейтинг образовательной на организации на основании оценки эффективности по итогам учебного и	0,1 Миним ода количес бонусні необход получет надбавт интенси высоки результ	альное ство ых баллов цимое для ния ки за ивность и е аты должно ить не	количество баллов рассчитывается по формуле: Во = к*Вг, где Вооценка в баллах, к-коэффициент, Вг-количество баллов на основании рейтинга дошкольных образовательных организаций
деятельности руковод муниципального доши	Суммарная оценка эффективности деятельности руководителя муниципального дошкольного образовательного учрежления			сивность и высокие
1 балл	200 рублей			

- 2.6. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения распоряжением администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края на срок не более одного года. Возможными периодами для установления ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы являются квартал, полугодие, год.
- 2.7.Выплата ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы производится за фактически отработанное время.
- 2.8. Распоряжение об установлении ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы издается на основании служебной записки начальника управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, составленной в отношении руководителей учреждений.

Служебная записка направляется в адрес представителя работодателя, уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения.

- 2.9. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается за истекший месяц, в срок, предусмотренный для выплаты второй части заработной платы, и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.
- 2.10.За выполнение работ, связанных с организацией в учреждении платных образовательных услуг, руководителю учреждения может быть установлена надбавка к должностному окладу в виде процентного соотношения или фиксированной суммы. Размеры и порядок направления средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, на оплату труда работников устанавливаются локальными актами учреждения.
- 2.11.Основанием для установления надбавки, указанной в п. 2.10 настоящего Положения, является служебная записка начальника управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края.

#### Разлел III

#### ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

- 3.1. Премирование руководителей производится за конкретные достижения, высокое качество проведения отдельных мероприятий, а также к юбилейным и праздничным датам в пределах фонда оплаты труда учреждения.
- 3.2. Распоряжение о выплате премий издается на основании служебной записки начальника управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края, составленной в отношении руководителя учреждения.
- 3.3. Служебная записка направляется в адрес представителя работодателя, уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения.
- 3.4. Размер премии определяется в процентном отношении к должностному окладу либо в виде фиксированной суммы.
  - 3.5. Размер премии снижается в следующих случаях:

объявлено дисциплинарное взыскание в виде замечания - размер премии снижается на 30%;

объявлено дисциплинарное взыскание в виде выговора - размер премии снижается на 50%:

дисциплинарное взыскание объявлено повторно в течение календарного года со дня применения последнего дисциплинарного взыскания - размер премии снижается на 70%.

#### Раздел IV ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

- 4.1. Руководителю может быть оказана материальная помощь вид финансовой поддержки, предоставляемой по его заявлению, в следующих случаях:
- смерти близкого родственника (жена, муж, дети, родители, родные братья и сестры) (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);
- рождения ребенка (при предоставлении свидетельства о рождении ребенка);
- вступления в брак (при предоставлении свидетельства о заключении брака):
- утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);
- в случае острой необходимости по другим уважительным причинам.
- 4.2. Материальная помощь выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения, максимальным размером не ограничивается.
- 4.3. Заявление об оказании материальной помощи согласовывается с начальником управления по образованию и науке администрации муниципального образования городской округ город-курорт Сочи Краснодарского края Краснодарского края и направляется в адрес представителя работодателя, уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения.

# ПРИМЕРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

		учреждении
№	П	Критерии оценки эффективности деятельности
-	Показатели эффективности деятельности	2
1	2 Уровень овладения воспитанниками необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной образовательной программы дошкольного образования	3 Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям основной образовательной программы дошкольного образования
2	Посещаемость воспитанниками образовательной организации	Доля воспитанников, фактически посещающих образовательную организацию
3	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные	Наличие образовательных программ по каждому виду проектов
	учебные проекты воспитанников, социальные проекты, и др.)	Руководство проектной деятельностью воспитанников в различных видах деятельности. Оценивается количество и качество творческих, исследовательских, проектных работ воспитанников, выполненных под руководством педагога.  Оценивается деятельность педагога как организатора
4	Организация (участие) системных	социальной жизни воспитанников. Организация (участие) мониторинга индивидуальных
_	исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников	достижений воспитанников
5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей на деятельность педагога.
		Результаты социологических исследований среди родителей по вопросам удовлетворенности качеством образовательных услуг. Проведение мероприятий, способствующих
	Участие и результаты участия	взаимодействию с родителями воспитанников Доля воспитанников, принявших участие в
6		конкурсных мероприятиях.
	воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, выставках V	Наличие призеров и победителей олимпиад, конкурсов, научно - практических конференций, смотров,
7	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	(да/нет)
8	Организация физкультурно- оздоровительной и спортивной работы	Наличие образовательных программ по физкультурно - оздоровительной и спортивной работы.
		Доля воспитанников, вовлеченных в физкультурно-оздоровительные мероприятия Снижение уровня заболеваемости воспитанников
9	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	снижение уровня заоолеваемости воспитанников Наличие программы взаимодействия для работы с детьми из социально — неблагополучных семей Уровень развития социального партнерства: составлен план совместных действий, заключены соглашения и договоры о совместных действиях
		Наличие положительных результатов взаимодействия с разнопрофильными социальными партнерами
10	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы, кабинета, музея и пр.)	Формирование комфортной развивающей предметно-пространственной среды
11	Участие педагога в инновационной деятельности	Участие в конкурсах и грантах муниципального, регионального и федерального уровней Участие в реализация инновационных программ и проектов в образовательной организации Наличие выступлений на научно-практических конференциях, семинарах по распространению передового опыта
		Наличие опубликованных методических материалов по распространению передового опыта (печатные или электронные сборники, брошюры, наглядные пособия)