


Согласовано  
Председатель профсоюзного комитета  
МБДОУ № 276

 О.О. Эргардт  
2018 года

Утверждаю  
Заведующий МБДОУ № 276

 Е.В. Пузынина  
2018 года

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 276 комбинированного вида»



## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 276 комбинированного вида» (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлениями администрации города Красноярска от 19.01.2010 г. № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска» и от 27.01.2010 г. № 14 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Красноярска» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 276 комбинированного вида» (далее – Учреждение).

1.2. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений.

1.3. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

## **II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных *приложением № 1* к настоящему Положению.

## **III. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152



Трудового кодекса РФ);

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

3.2. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

№ п/п	Вид компенсационной выплаты	Размер в % к окладу (должностном у окладу, ставке заработной платы)
1	За работу в специальных (коррекционных) группах для детей с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с задержкой психического развития	20% к окладу
2	Руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) группы воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, нуждающихся в длительном лечении»	15%

3.3. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов

#### IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.3. Средства, поступающие от иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, руководителю учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.3 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждения.



4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в закрытых административно-территориальных образованиях, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного Красноярском крае, региональной выплаты.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению

4.6. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонт объектов;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с *приложением № 3* к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.7. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения.

4.8. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.9. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с *приложением № 4* к настоящему Положению.

4.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам может устанавливаться в абсолютном размере.

При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждение применяет балльную систему.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:



С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

$C_{1 \text{ балла}}$  - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

$B_i$  - количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{\sum_{i=1}^n (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}})}{\sum B_i}$$

где:

$Q_{\text{стим}}$  - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом квартале;

$Q_{\text{стим рук}}$  - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителей руководителя учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения (плане финансово - хозяйственной деятельности) в расчете на месяц в плановом периоде;

$n$  - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей.

$Q_{\text{стим}}$  не может превышать  $Q_{\text{стим1}}$

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$  - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово - хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}}$$

где:

$Q_{\text{баз}}$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$  - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$  - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

4.11. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю



определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы) составляет не менее 15% от фонда оплаты труда учреждения

4.13. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

## **V. Единовременная материальная помощь**

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.



## VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя.

6.1. Оплата труда заместителей руководителя Учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом III настоящего Положения.

6.4. Заместителям руководителя Учреждения в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения, труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей руководителя Учреждения определяются согласно *приложению № 5* к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя Учреждения определяется согласно *приложению № 6* к настоящему Положению.

- 6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:
- степень освоения выделенных бюджетных средств;
  - проведение ремонтных работ;
  - подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
  - участие в инновационной деятельности;
  - организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя Учреждения определяется согласно *приложению № 7* к настоящему Примерному положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя Учреждения устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

6.9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

6.10. Заместителям руководителя Учреждения сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

6.11. Заместителям руководителя Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в размере 3,6.

## VII. Порядок начисления заработной платы при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором



#### 7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$$Чп = О * (1 + (П + К) / 100\%) / Н,$$

где Чп – размер доплаты за один час, руб.,

О – оклад работника за норму часов педагогической работы (на 1 ставку),

П – сумма персональных стимулирующих выплат, установленных работнику по тарификации, %,

В П включаются персональные стимулирующие выплаты, установленные работнику за опыт работы в занимаемой должности, за категорию, за молодого специалиста;

К – сумма компенсационных выплат, установленных работнику, %;

Н – норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

7.2 Размер доплаты за один рабочий день при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, то есть в свое рабочее время, рассчитывается по следующей формуле:

$$Чд = О * (Р + П + К) / 100\% / Д,$$

где Чд – размер доплаты за один день, руб.,

О – оклад работника за норму часов работы (на 1 ставку), руб.,

Р – коэффициент, учитывающий объем дополнительно выполняемой работы, % (определяется по договоренности с работником).

П – сумма персональных стимулирующих выплат, установленных работнику по тарификации, %, в П включаются персональные стимулирующие выплаты, установленные работнику за опыт работы в занимаемой должности,

К – сумма компенсационных выплат, установленных работнику,

Д – количество рабочих дней работника по графику в расчетном месяце.



**Размеры окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы работников Учреждения**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

«Квалификационные уровни»		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень (музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре)	при наличии среднего профессионального образования	4 874
	при наличии высшего профессионального образования	5 547
2-й квалификационный уровень (ПДО, тренер-преподаватель, педагог-организатор)	при наличии среднего профессионального образования	5 102
	при наличии высшего профессионального образования	5 810
3-й квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог, методист)	при наличии среднего профессионального образования	5 588
	при наличии высшего профессионального образования	6 364
4-й квалификационный уровень (учитель-логопед, учитель-дефектолог, старший воспитатель)	при наличии среднего профессионального образования	6 115
	при наличии высшего профессионального образования	6 967

Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 355 руб.»;



«	
«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень (делопроизводитель, секретарь-машинист)	2 971
2-й квалификационный уровень	3 134
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 297
2-й квалификационный уровень (завхоз)	3 623
3-й квалификационный уровень (шеф-повар)	3 981
4-й квалификационный уровень	5 024
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 623
2-й квалификационный уровень	3 981
3-й квалификационный уровень	4 370
4-й квалификационный уровень	5 253

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 3 623 руб.»;

«	
«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	7 248
2-й квалификационный уровень	7 791
3-й квалификационный уровень	8 406
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	3 623
3-й квалификационный уровень	3 981
4-й квалификационный уровень	5 024
5-й квалификационный уровень	5 675
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	6 133
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	6 592
2-й квалификационный уровень	7 637



3-й квалификационный уровень	8 223
------------------------------	-------

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень (сторож, подсобный рабочий, кастелянша, уборщик служебных помещений, рабочий по стирке и ремонту одежды, дворник, рабочий по КОЗ)	2 552
2-й квалификационный уровень	2 675
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	2 971
2-й квалификационный уровень (повар)	3 623
3-й квалификационный уровень	3 981
4-й квалификационный уровень	4 796»

2. Для педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, %
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений;	50

Условиями установления повышающего коэффициента являются:

коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере;

коэффициент устанавливается, в случае если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 15% от общего фонда оплаты труда.

Расчет повышающего коэффициента (к) в конкретном учреждении осуществлять следующим образом:

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без персональных выплат < 15%, то  $k = 0\%$ ;

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без персональных выплат > 15%, то повышающий коэффициент рассчитывается по следующей формуле:

$$k = Q1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

Q1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Q<sub>окл</sub> – объем средств, предусмотренный на выплату минимальных окладов (должностных окладов) педагогических работников.



$$Q_1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q$  – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$  – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, персональных стимулирующих выплат;

$Q_{\text{стим}}$  – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на стимулирующие выплаты педагогическим работникам.

$Q_{\text{отп}}$  – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если  $k >$  предельного значения, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.



**Виды и размер персональных выплат работникам МБДОУ № 276**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельное значение повышающего
	выплата за опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	-при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	-при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	20%
	-при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <*>	15%
	-при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	-при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
	-при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	30%
	-при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <*>	25%
	-при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	30%
	свыше 10 лет	25%
	--при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <*>	35%
	-при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	40%
3.	выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются: - педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <***>: кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальных и спортивных залов	10%  20%
4.	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
5.	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые	20%



	договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	
6.	Краевые выплаты воспитателям, старшим воспитателям учреждения, реализующего основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей<****>	718,4 рубля

<\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*> Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*\*\*> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета нагрузки.

<\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются в следующем размере:

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда, и выплат стимулирующего характера).

На выплаты начисляется районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями»

<\*\*\*\*\*> Персональную выплату рассчитывать от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов»



**Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25 %
		95% выделенного объема средств	50 %
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25%
			50%
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50 %
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50 %
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50 %
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50 %
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50 %



Приложение № 4  
к Положению об оплате труда работников

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения.**

Воспитатель

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер надбавки, выраженный в баллах	Периодичность
	Наименование	Индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	- Работа с молодыми педагогами, наставничество	План работы и результаты, ведение документации, проведение семинаров и консультативных дней	5	ежемесячно
	Разработка и реализация проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Презентация проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	5	ежемесячно
		Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта и др.	10	ежемесячно
	Изменения ПРС	Новаторство, внедрение рационализаторских предложений по преобразованию ПРС - в группе - в ДОУ	5 10	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие в инновационной деятельности, презентация опыта работы педагога, участие в конкурсах	Достижения детей в районных, муниципальных и региональных смотрах, конкурсах, соревнованиях и др.	участие на уровне: -района, -города, -края;	2 5 7	ежемесячно
		призовое место на уровне: -района, -города, - края	5 10 15	
	Организация и проведение открытых мероприятий (с детьми и педагогами)	Открытая образовательная деятельность, тематические выставки, спектакли, фестивали, семинары, конференции и др. -на уровне ДОУ - на уровне района, города - на уровне края	3 5 10	ежемесячно
	Участие в профессиональных конкурсах (очные)	Участие	5	ежемесячно
		Призовое место: • уровень края • уровень города • района • ДОУ	15 10 5 3	
	Наличие публикаций в печатных педагогических изданиях, СМИ, Интернет-ресурс	Статьи, методические разработки, публикации (не менее 80% авторства) - интернет-ресурс - сборник	2 10	ежемесячно
Оформление портфолио	Самостоятельная разработка и оформление документации	5	1 раз в квартал	



	Обновление информации на сайте ДОУ	Своевременная подача информации на сайт ДОУ	2	ежемесячно	
Осуществление дополнительных работ	Участие в благоустройстве территории	Создание безопасных условий для образовательной деятельности в ДОУ: - подготовка ДОУ к новому учебному году; - благоустройство участка -наличие цветника на участке -наличие огорода	5 5 2 2	1 раз в квартал Ежемесячно Ежемесячно ежемесячно	
		Помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий	Исполнение роли (за каждую) на утренниках или мероприятиях в других возрастных группах ДОУ	1	ежемесячно
			Пошив костюмов к мероприятиям, изготовление декораций, атрибутов и др.	10 5 3	ежемесячно
			Сопровождение детей в нерабочее время	1	ежемесячно
	Оформление музыкального зала		2	ежемесячно	
	За увеличение объема выполняемой работы	Ведение реестра на возмещение компенсации по родительской платы	5	ежемесячно	
		Проверка табеля учета посещаемости детей	2	ежемесячно	
		Выполнение обязанностей дежурного администратора	5	ежемесячно	
	Участие в общественной деятельности	Общественная деятельность	Участие в конкурсах	3	ежемесячно
			Призовое место	5	ежемесячно
Участие в рабочих группах, комиссиях, ведение документации, деятельность в составе профсоюзного комитета.			10	ежемесячно	
Выплаты за качество выполняемых работ					
Организация работы по укреплению здоровья воспитанников	Посещаемость детей	80 и более %	5	ежемесячно	
	Создание безопасной образовательной среды	Отсутствие травм	5	1 раз в квартал	
Взаимодействие с родителями, вовлечение родителей в образовательный процесс	Выстраивание деловых, партнерских отношений с родителями	Отсутствие жалоб со стороны родительской общественности	1	ежемесячно	
		Организация и проведение открытых мероприятий совместно с родителями	5	ежемесячно	

## Педагог-психолог

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер надбавки, выраженный в баллах	Периодичность
	Наименование	Индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Работа с молодыми педагогами. Наставничество.	План работы и результаты, ведение документации, проведение семинаров и консультативных дней	5	ежемесячно
	Разработка и реализация проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Презентация проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	5	ежемесячно
		Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	10	ежемесячно
	Изменения ПРС	Новаторство, внедрение рационализаторских предложений по преобразованию ПРС - в кабинете - в ДОУ	5 10	ежемесячно



Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие в инновационной деятельности, презентация опыта работы педагога, участие в конкурсах	Участие и результативное участие детей в районных, муниципальных и региональных смотрах, конкурсах, соревнованиях	участие на уровне: -района, -города, -края;	2 7	5 ежемесячно
		призовое место на уровне: -района, -города, - края	5 10 15	
	Организация и проведение открытых мероприятий (с детьми и педагогами)	Открытая образовательная деятельность, тематические выставки, спектакли, фестивали, семинары, конференции и др. -на уровне ДОУ - на уровне района - на уровне края	3 5 10	ежемесячно
	Участие в профессиональных конкурсах (очные)	Участие	5	ежемесячно
		Призовое место: • уровень края • уровень города • района • ДОУ	15 10 5 3	
	Наличие публикаций в печатных педагогических изданиях, СМИ, Интернет-ресурс	Статьи, методические разработки, публикации (не менее 80% авторства) - интернет-ресурс - сборник	2 10	ежемесячно
	Оформление портфолио	Самостоятельная разработка и оформление документации	5	1 раз в квартал
Обновление информации на сайте ДОУ	Своевременная подача информации на сайт ДОУ	2	ежемесячно	
Осуществление дополнительных работ	Участие в благоустройстве территории	Создание безопасных условий для образовательной деятельности в ДОУ: - подготовка ДОУ к новому учебному году; - благоустройство участка	5 5	1 раз в квартал Ежемесячно
		Помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий	Оформление музыкального зала	2
	Исполнение роли (за каждую) на утренниках или мероприятиях в других возрастных группах ДОУ		1	ежемесячно
	Пошив костюмов, изготовление атрибутов, декораций к мероприятиям		10 3 5	ежемесячно
	Участие в общественной деятельности	Общественная деятельность	Участие в конкурсах	3
Призовое место			5	ежемесячно
Участие в рабочих группах, комиссиях, ведение документации, деятельность в составе профсоюзного комитета.			10	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации психолого-педагогического сопровождения, психолого-педагогической коррекционной работы, работа с родителями.	Реализация инновационных методов работы с детьми с ОВЗ	Написание и реализация адаптированных программ (полнота документации)	5	ежемесячно
	Взаимодействие с родителями, вовлечение родителей в образовательный процесс	Проведение открытых мероприятий, совместных мероприятий с родителями	5	ежемесячно



Учитель-логопед, учитель-дефектолог

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер надбавки, выраженный в баллах	Периодичность
	Наименование	Индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Работа с молодыми педагогами, наставничество	Проведение консультаций	5	ежемесячно
		Ведение документации, проведение семинаров и консультативных дней	10	
	Разработка и реализация проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Презентация проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	5	ежемесячно
		Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	10	
	Изменения ПРС	Новаторство, внедрение рационализаторских предложений по преобразованию ПРС - в кабинете - в ДОУ	5 10	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие в инновационной деятельности, презентация опыта работы педагога, участие в конкурсах	Участие и результативное участие детей в районных, муниципальных и региональных смотрах, конкурсах, фестивалях	- участие на уровне района, города, края; Призовое место: - на уровне района, города, края	5 10	ежемесячно
		Открытая образовательная деятельность, тематические выставки, спектакли, фестивали, семинары, конференции и др. - на уровне ДОУ - на уровне района - на уровне края	5 10 15	
	Участие в профессиональных конкурсах (очные)	Участие	5	ежемесячно
		Призовое место: • уровень края • уровень города • района • ДОУ	15 10 10 5	
	Наличие публикаций в печатных педагогических изданиях, СМИ, Интернет-ресурс	Статьи, методические разработки, публикации (не менее 80% авторства) - интернет-ресурс - сборник	2 10	ежемесячно
	Оформление портфолио	Самостоятельная разработка и оформление документации	5	1 раз в квартал
	Обновление информации на сайте ДОУ	Своевременная подача информации на сайт ДОУ	2	ежемесячно
Выполнение работ, не предусмотренных должностными инструкциями	Участие в осуществлении дополнительных работ	Создание безопасных условий для образовательной деятельности в ДОУ: - подготовка ДОУ к новому учебному году; - благоустройство участка	5 5	1 раз в квартал
		Исполнение роли на утренниках или мероприятиях в возрастных группах ДОУ	5	
		Пошив костюмов к мероприятиям, изготовление декораций, атрибутов	10	ежемесячно
		Участие в	Общественная	Участие в конкурсах



общественной деятельности	деятельность	Призовое место	5	
		Участие в рабочих группах, комиссиях, ведение документации,	5	ежемесячно
		деятельность в составе профсоюзного комитета.	10	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень организации коррекционной работы с детьми, работа с родителями.	Реализация инновационных методов работы с детьми с ОВЗ, педагогическое сопровождение детей с ОВЗ	Написание и реализация адаптированных программ и др.	5	ежемесячно
	Взаимодействие с родителями, вовлечение родителей в образовательный процесс	Проведение открытых мероприятий и др.	5	ежемесячно

### Старший воспитатель

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер надбавки выраженный в баллах	Периодичность
	Наименование	Индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы.				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Ведение профессиональной документации (годовое планирование в соответствии с ФГОС ДО, аналитическая деятельность, индивидуальная работа с педагогами, документация по педагогическому контролю)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	10	ежемесячно
		Курирование работы творческих групп	10	ежемесячно
		Участие в творческих и педагогических проектах	5	ежемесячно
		Призовое место в творческих и педагогических проектах	10	ежемесячно
Развитие профессиональной компетентности педагогов	Создание условий для самореализации педагогов	Соблюдение графика повышения квалификации, результаты аттестации педагогов	5	1 раз в квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие в инновационной деятельности	Достижения педагогических работников, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ,	Степень участия: - участник - призёр - организатор	3 5 5	ежемесячно
	Оформление портфолио	Самостоятельная разработка и оформление документации	5	1 раз в квартал



	Обновление информации на сайте ДОУ	Своевременная подача информации на сайт ДОУ	2	ежемесячно
Выполнение работ, не предусмотренных должностными инструкциями	Участие в осуществлении дополнительных работ	Создание безопасных условий для образовательной деятельности в ДОУ: - подготовка ДОУ к новому учебному году; - благоустройство участка -наличие цветника на участке -наличие огорода	5 5 2 2	ежемесячно
		Исполнение роли на утренниках или мероприятиях	5	ежемесячно
Участие в общественной деятельности. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения	Общественная деятельность. Координация трудовых отношений; Делопроизводство	Участие в рабочих группах, комиссиях, ведение документации, деятельность в составе профсоюзного комитета.	5 10	ежемесячно
		Посещение общих профсоюзных совещаний, трансляция полученной информации в трудовом коллективе. Организация и проведения массовых мероприятий. Ведение документации., работа с колдоговором (внесение изменений, дополнений, разработка и др.)	10	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень мастерства при организации воспитательно-образовательного процесса	Участие в конференциях, семинарах, форумах, фестивалях, МО, курирование участия педагогов в организации и проведение открытых мероприятий разного уровня и др. и др.	докладчик	5	ежемесячно
		организатор	10	
		Наличие публикаций в печатных изданиях, СМИ, Интернет-ресурс		10 2

Инструктор по физической культуре  
Музыкальный руководитель

Музыкальный руководитель				
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер надбавки выраженный в баллах	Периодичность
	Наименование	Индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	- Работа с молодыми педагогами, наставничество	План работы и результаты, ведение документации, проведение семинаров и консультативных дней	5	ежемесячно
	Разработка и реализация проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Презентация проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	5	ежемесячно
		Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта и др.	10	ежемесячно
	Изменения ПРС	Новаторство, внедрение рационализаторских предложений по преобразованию ПРС - в группе - в ДОУ	5 10	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие в инновационной деятельности,	Достижения детей в районных, муниципальных и	участие на уровне: -района, -города,	2 5	ежемесячно



презентация опыта работы педагога, участие в конкурсах	региональных смотрах, конкурсах, соревнованиях и др.	-края;  призовое место на уровне: -района, -города, - края	7  5 10 15		
	Организация и проведение открытых мероприятий (с детьми и педагогами)	Открытая образовательная деятельность, тематические выставки, спектакли, фестивали, семинары, конференции и др. -на уровне ДОУ - на уровне района, города - на уровне края	3 5 10	ежемесячно	
	Участие в профессиональных конкурсах (очные)	Участие	5	ежемесячно	
		Призовое место: • уровень края • уровень города • района • ДОУ	15 10 5 3		
	Наличие публикаций в печатных педагогических изданиях, СМИ, Интернет-ресурс	Статьи, методические разработки, публикации (не менее 80% авторства) - интернет-ресурс - сборник	2 10	ежемесячно	
	Оформление портфолио	Самостоятельная разработка и оформление документации	5	1 раз в квартал	
	Обновление информации на сайте ДОУ	Своевременная подача информации на сайт ДОУ	2	ежемесячно	
Осуществление дополнительных работ	Участие в благоустройстве территории	Создание безопасных условий для образовательной деятельности в ДОУ: - подготовка ДОУ к новому учебному году; - благоустройство участка -наличие цветника на участке -наличие огорода	5  5 2 2	1 раз в квартал  Ежемесячно Ежемесячно ежемесячно	
		Исполнение роли (за каждую) на утренниках или мероприятиях в других возрастных группах ДОУ	1	ежемесячно	
		Пошив костюмов к мероприятиям, изготовление декораций, атрибутов и др.	10 5 3	ежемесячно	
	Помощь в подготовке культурно-массовых мероприятий	Сопровождение детей в нерабочее время	1	ежемесячно	
		Оформление музыкального зала	2	ежемесячно	
		За увеличение объема выполняемой работы	Ведение реестра на возмещение компенсации по родительской платы	5	ежемесячно
			Проверка табеля учета посещаемости детей	2	ежемесячно
	Выполнение обязанностей дежурного администратора		5	ежемесячно	
	Участие в общественной деятельности	Общественная деятельность	Участие в конкурсах	3	ежемесячно
			Призовое место	5	ежемесячно
		Участие в рабочих группах, комиссиях, ведение документации, деятельность в составе профсоюзного комитета.	10		
Выплаты за качество выполняемых работ					
Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса, работа с родителями	Выявление спортивного потенциала детей	Работа с одаренными детьми	5	ежемесячно	
	Взаимодействие с родителями, вовлечение родителей в образовательный процесс	Проведение открытых мероприятий совместно с родителями	5	ежемесячно	



# Делопроизводитель

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер надбавки, выраженный в баллах	Периодичность
	Наименование	Индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Образцовое состояние документооборота	Отсутствие замечаний по документообеспечению	Замечаний не имеется	10	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок	Замечаний не имеется	10	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний по документообеспечению	Замечаний не имеется	10	ежемесячно
Выполнение дополнительных видов работ	Выполнение работ, не предусмотренных должностными инструкциями	Проведение ремонтных работ	10	ежемесячно
		Создание безопасных условий для образовательной деятельности в ДОУ: - подготовка ДОУ к новому учебному году; - благоустройство участка -наличие цветника на участке -наличие огорода	5 5 2 2	
		Участие в мероприятиях ДОУ, исполнение роли	5	
		Пошив костюмов	5	
		Изготовление элементов костюма	2	
		Участие в в общественной деятельности	Общественная деятельность	
		Призовое место в конкурсах	5	ежемесячно
	Деятельность в составе творческих групп	Участие в рабочих группах, комиссиях, ведение документации	5	ежемесячно

## Руководитель структурного подразделения

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер надбавки, выраженный в баллах	Периодичность
	Наименование	Индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Работа по самообразованию	Ведение документации, наличие планов	5	1 раз в квартал
Создание условий для осуществления образовательного процесса	Система непрерывного развития педагогических кадров	Наличие у педагогов планов по самообразованию. Наличие перспективного плана повышения квалификации.	10	1 раз в квартал



Развитие профессиональной компетентности педагогов	Создание условий для самореализации педагогов.	Соблюдения графика повышения квалификации педагогов. Участие педагогов в конференциях, семинарах, круглых столах. Участие педагогов в профессиональных конкурсах (воспитатель года)	10	1 раз в квартал	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда					
Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижения детей	Открытые утренники, праздники (разной тематической направленности), дни открытых дверей, НОД, выставки, спектакли и др.)	Наличие мероприятий	5	1 раз в квартал	
	Выстраивание деловых, партнерских отношений с родителями	Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб родителей	5	1 раз в квартал	
Выполнение работ, не предусмотренным и должностными инструкциями	Осуществление дополнительных работ	Создание безопасных условий для образовательной деятельности в ДОУ: - подготовка ДОУ к новому учебному году; - благоустройство участка -наличие цветника на участке -наличие огорода	5 5 2 2	1 раз в квартал	
		Исполнение роли на утренниках или мероприятиях ДОУ	5	1 раз в квартал	
Участие в общественной деятельности	Общественная деятельность	Участие в конкурсах	3	ежемесячно	
		Призовое место в конкурсах	5	ежемесячно	
		Участие в рабочих группах, комиссиях, ведение документации	5	ежемесячно	
Выплаты за качество выполняемых работ					
Высокий уровень мастерства при организации воспитательного процесса	Участие в профессиональных конкурсах, семинарах, конференциях	Участие	5	1 раз в квартал	
		Призовое место: • уровень края • уровень города • района • ДОУ	5 10 10 10		
		Наличие плана-контроля, аналитических материалов	5		1 раз в квартал
		Статьи, методические разработки, публикации, СМИ	10		1 раз в квартал
	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с учетом возраста, подготовленности, состояния здоровья, индивидуальных и психофизических особенностей детей, проведение занятий высокого качества	Отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов.	5	1 раз в квартал	
Участие в разработке и реализации проектов, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Разработка программы, проекта	10	1 раз в квартал	
		Призовое место в конкурсе проектов и программ	10	1 раз в квартал	

Заведующий хозяйством, кладовщик

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер	Периодичность
	Наименование	Индикатор		



работников учреждения			надбавки выражен ный в баллах	
Выплаты за важность выполняемой работ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Ведение профессиональной документации учет продуктов питания, бракеражного журнала, боя	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	5	ежемесячно
		Наличие и соответствующее качество документов на поставляемые продукты питания	5	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление контрольной деятельности за младшим обслуживающим персоналом	Соблюдение профессиональных требований МОП	Своевременная подача сведений по электричеству, водоснабжению, ведение журналов, соблюдение лимитов	5	1 раз в квартал
Выполнение дополнительных видов работ	Выполнение работ, не предусмотренных должностными инструкциями	Погрузочно-разгрузочные работы	10	ежемесячно
		Создание безопасных условий для образовательной деятельности в ДОУ: - подготовка ДОУ к новому учебному году; - благоустройство участка -наличие цветника на участке -наличие огорода	5 5 2 2	ежемесячно
		Проведение работ, связанных с ликвидацией аварий	10	
		Участие в мероприятиях ДОУ, исполнение роли	5	
		Пошив костюмов (по количеству) Изготовление элементов костюма	5 3	
		Участие в общественной деятельности	Общественная деятельность	Участие в конкурсах
Призовое место в конкурсах	5			ежемесячно
Деятельность в составе творческих групп	Участие в рабочих группах, комиссиях, ведение документации		5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Содержание помещений и участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения	Санитарное состояние складских помещений	10	ежемесячно
		Санитарное состояние площадки для сбора мусора	10	1 раз в квартал
Высокий уровень выполнения требований по обеспечению жизнедеятельности ДОУ	Сохранность имущества ДОУ	Контроль за ведением инвентарных журналов в группах Результат проведения инвентаризации	10	1 раз в год
	Организация питания	Соблюдение правил хранения продуктов	10	1 раз в квартал
		Соблюдение цикличного меню	5	ежемесячно
		Обеспечение дез. режима	Контроль за выдачей моющих и дезинфицирующих средств	5



### Младший воспитатель

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер надбавки выраженный в баллах	Периодичность
	Наименование	Индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.				
Участие в организации воспитательно-образовательного процесса	Активное участие в проведении НОД	Помощь воспитателю в проведении НОД	5	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление дополнительных работ	Выполнение работ не предусмотренных должностными инструкциями	Участие в мероприятиях ДОУ, исполнение роли (за каждую) на утренниках	3 1	ежемесячно
		Уборка складских помещений, Помощь на пищеблоке	5	ежемесячно
		Создание безопасных условий для образовательной деятельности в ДОУ: - подготовка ДОУ к новому учебному году; - благоустройство участка -наличие цветника на участке -наличие огорода	5 5 2 2	Ежемесячно 1 раз в квартал ежемесячно
		Пошив костюмов, изготовление элементов костюма, Оформление помещений к праздникам	5 3 2	Ежемесячно
Участие в общественной деятельности	Общественная деятельность	Участие в конкурсах	3	ежемесячно
		Призовое место в конкурсах	5	ежемесячно
	Деятельность в творческих группах	Участие в рабочих группах, комиссиях, ведение документации	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Соблюдение основных профессиональных требований	Выполнение санитарно-гигиенических норм	Соблюдение режимных моментов. Своевременная и правильная сервировка стола.	3	ежемесячно
	Сохранность оборудования и инвентаря	Наличие и соответствие с журналом закрепленного инвентаря и оборудования	3	ежемесячно

### Шеф-повар, повар

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер надбавки выраженный в баллах	периодичность
	Наименование	Индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Соблюдение основных производственных и технологических требований	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Отсутствие предписаний	5	ежемесячно



	Отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи	Отсутствие замечаний по итогам ревизионных и оперативных проверок	5	ежемесячно
		Положительные результаты производственного контроля	5	ежемесячно
		Отбор проб приготовленных блюд	5	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Сохранение и укрепление здоровья детей	Выполнение санитарных нормативов	Отсутствие вспышек заболеваний	5	1 раз в квартал
	Соблюдение норм в приготовлении пищи	Наличие контрольного блюда	5	
Выполнение работ, не предусмотренных должностными инструкциями	Осуществление дополнительных работ	Создание безопасных условий для образовательной деятельности в ДОУ: - подготовка ДОУ к новому учебному году; - благоустройство участка -наличие цветника на участке -наличие огорода	5 2 2 2	ежемесячно
		Участие в мероприятиях ДОУ, исполнение роли	3 1	
		Пошив костюмов (по количеству). Изготовление элементов костюма	5 3	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	Состояние помещений и инвентаря	Соблюдение санитарных норм	5	1 раз в квартал
		Качество содержания кухонного инвентаря	5	
		Наличие маркировки	5	
		Положительные результаты производственного контроля	5	

## Грузчик

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер надбавки, выраженный в баллах	Периодичность
	Наименование	Индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Соблюдение основных нормативных требований	Своевременное и качественное выполнение погрузочно-разгрузочных работ	5	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Выполнение дополнительных видов работ	Выполнение работ, не предусмотренных должностными инструкциями	<ul style="list-style-type: none"><li>Выполнение индивидуальных поручений</li><li>Проведение ремонтных работ</li></ul>	10	ежемесячно
		<ul style="list-style-type: none"><li>Выполнение особо важных и срочных работ,</li><li>Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории</li><li>Участие в генеральных уборках</li></ul>	10	1 раз в квартал
	Отсутствие замечаний со стороны администрации	Устранение замечаний в установленные сроки	5	ежемесячно
Участие в общественной деятельности	Общественная деятельность	Участие в конкурсах	5	ежемесячно
		Призовое место в конкурсах	10	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				



Содержание помещений и участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и инвентаря	Качественная обработка посуды и инвентаря	5	ежемесячно
		Оказание помощи при переборке овощей	5	ежемесячно

### Дворник

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер надбавки выраженный в баллах	Периодичность
	Наименование	Индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Содержание помещений и участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка территории	Состояние территории учреждения	Обеспечение порядка на территории ДОУ и прилегающей территории	10	ежемесячно
		Образцовое содержание площадки для сбора мусора	5	ежемесячно
		Сохранность и поддержание работоспособного состояния ограждения территории ДОУ	10	1 раз в квартал
		Ремонт сохранность инвентаря	10	1 раз в квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Выполнение дополнительных работ	Выполнение работ, не предусмотренных должностными инструкциями	<ul style="list-style-type: none"><li>• погрузочно-разгрузочные работы,</li><li>• проведения ремонтных работ,</li><li>• проведение работ, связанных с ликвидацией аварий,</li><li>• выполнения работ по благоустройству и озеленению территории,</li><li>• участие в санитарной подрезке деревьев,</li><li>• покос травы</li></ul>	10	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Сохранение и укрепление здоровья воспитанников	Выполнение мероприятий препятствующих травматизму на территории ДОУ	Уборка камней, веток, сосулек, посыпание ледяных дорожек песком	10	ежемесячно

### Подсобный рабочий, уборщик служебных помещений

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер надбавки выраженный в баллах	Периодичность
	Наименование	Индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Соблюдение основных нормативных требований	Выполнение графиков генеральных и текущих уборок на пищеблоке	5	ежемесячно
		Своевременная и качественная обработка сырых овощей, мяса, рыбы	10	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Выполнение	Выполнение работ, не	Погрузочно-разгрузочные работы	5	ежемесячно



дополнительных видов работ	предусмотренных должностными инструкциями	<ul style="list-style-type: none"> <li>Проведение ремонтных работ</li> <li>Выполнение особо важных и срочных работ,</li> <li>Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории</li> <li>Участие в генеральных уборках</li> <li>Выполнение индивидуальных поручений</li> </ul>	10	1 раз в квартал
	Отсутствие замечаний со стороны администрации	Устранение замечаний в установленные сроки	5	ежемесячно
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Содержание помещений и участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и инвентаря	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние пищеблока и убираемых помещений	10	ежемесячно
		Отсутствие замечаний по содержанию холодильного оборудования	5	1 раз в квартал
		Качественная обработка посуды и инвентаря	5	ежемесячно
		Оказание помощи при переборке овощей	10	ежемесячно
		Сохранность кухонного оборудования	10	1 раз в квартал

#### Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер надбавки выраженный в баллах	Периодичность
	Наименование	Индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Участие в организации основной деятельности ДОУ	Участие в подготовке ДОУ к новому учебному году	Соблюдение правил ТО в группах (крепление мебели, ковров, защитных экранов)	5	ежемесячно
		Помощь воспитателям в преобразовании предметно-пространственной среды (изготовление стендов, уголков)	5	1 раз в квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	Оперативное и качественное ус транение аварийных ситуаций	Отсутствие замечаний со стороны администрации	5	ежемесячно
Выполнение дополнительных видов работ	Выполнение работ, не предусмотренных должностными инструкциями	<ul style="list-style-type: none"><li>Погрузочно-разгрузочные работы,</li><li>Проведение ремонтных работ,</li><li>Проведение работ, связанных с ликвидацией аварий,</li><li>Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории</li></ul>	10	1 раз в квартал
Участие общественной деятельности	Общественная деятельность	Участие в конкурсах	3	ежемесячно
		Призовое место в конкурсах	5	ежемесячно
	Деятельность в составе творческих групп	Участие в рабочих группах, комиссиях, ведение документации	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Сохранение и укрепление здоровья воспитанников	Выполнение мероприятий препятствующих травматизму на территории ДОУ	Укрепление и ремонт мебели, ремонт кроватей, стульев, кабинок	5	ежемесячно



Рабочий по стирке и ремонту одежды, кастелянша

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер надбавки выраженный в баллах	Периодичность
	Наименование	Индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Ведение профессиональной документации, учет мягкого инвентаря, акты списания, наличие и выполнение инструкций	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	5	ежемесячно
	Соблюдение регламентирующих нормативов	Отсутствие замечаний по итогам ревизионных и оперативных проверок, инвентаризации	5	1 раз в квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Выполнение дополнительных работ	Выполнение работ, не предусмотренных должностными инструкциями	погрузочно-разгрузочные работы	5	ежемесячно
		проведения ремонтных работ, выполнения работ по благоустройству и озеленению территории,	10	1 раз в квартал
Участие в общественной деятельности	Общественная деятельность	Участие в конкурсах	3	ежемесячно
		Призовое место в конкурсах	5	ежемесячно
	Деятельность в составе творческих групп	Участие в рабочих группах, комиссиях, ведение документации	5	ежемесячно
Оказание помощи в организации образовательного процесса и создании условий для эффективного воспитательного процесса	Содействие созданию условий в ДОУ и группах, участие в мероприятиях ДОУ	Пошив штор, спецодежды, костюмов для детей, реквизита для праздников, принадлежностей для игровых уголков.	10	ежемесячно
	Участие в организации режимных моментов	Оказание помощи воспитателям младших групп во время одевания детей на прогулку.	5	ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ				
Содержание мягкого инвентаря в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественное содержание помещений	Состояние мягкого инвентаря	Качественное хранения белья, состояние белья	10	ежемесячно
	Объем стирки белья	Постельное белье, полотенца, спецодежда, шторы, покрывала, детские костюмы	10	ежемесячно
	Содержание помещений	Соблюдение помещений санитарным нормам	5	ежемесячно

Специалист по охране труда

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер надбавки выраженный в баллах	Периодичность
	Наименование	Индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Проведение профилактических работ по предупреждению	Контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	Отсутствие замечаний	5	ежемесячно



производственного травматизма	Отсутствие производственных травм	Отсутствие травм	10	1 раз в квартал
Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	Оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	5	ежемесячно
		свыше	10	1 раз в квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	10	1 раз в квартал
Инициативный подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10	1 раз в квартал
Выплаты за качество выполняемых работ				
Соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	Обоснованные зафиксированные замечания	Отсутствие замечаний	5	1 раз в квартал
Выполнение дополнительных видов работ	Выполнение работ, не предусмотренных должностными инструкциями	<ul style="list-style-type: none"><li>• проведение ремонтных работ,</li><li>• выполнение работ по благоустройству и озеленению территории,</li><li>• пошив костюмов к мероприятиям.</li></ul>	10	1 раз в квартал
Участие в общественной деятельности	Общественная деятельность	Участие в конкурсах	3	ежемесячно
		Призовое место в конкурсах	5	ежемесячно
	Деятельность в составе творческих групп	Участие в рабочих группах, комиссиях, ведение документации.	5	ежемесячно

#### Сторож, вахтер

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер надбавки, выраженный в баллах	Периодичность
	Наименование	Индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Сохранность имущества ДОУ	Отсутствие случаев проникновения в здание посторонних	10	1 раз в год
		Своевременное реагирование «тревожной кнопки»	10	1 раз в квартал
		Ведение отчетных журналов (передачи ключей, передачи дежурства, реагирования ПОС)	5	ежемесячно
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Выполнение дополнительных видов работ	Выполнение работ, не предусмотренных должностными инструкциями	<ul style="list-style-type: none"><li>• погрузочно-разгрузочные работы</li><li>• проведение ремонтных</li></ul>	10	1 раз в квартал



		работ <ul style="list-style-type: none"> <li>• проведение работ, связанных с ликвидацией аварий,</li> <li>• выполнение работ по благоустройству и озеленению территории</li> <li>• участие в генеральных уборках</li> <li>• пошив костюмов к мероприятиям</li> </ul>		
	Участие в создании условий для воспитания детей	Прополка и полив клумб, рассады	10	ежемесячно
Участие в общественной деятельности	Общественная деятельность	Участие в конкурсах	3	ежемесячно
		Призовое место в конкурсах	5	ежемесячно
	Деятельность в составе творческих групп	Участие в рабочих группах, комиссиях, ведение документации	5	ежемесячно
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Содержание помещений и участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения	Оказание помощи на пищеблоке	10	1 раз в квартал
		Поддержание санитарного состояния холлов и лестниц	10	ежемесячно



**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности для заместителей руководителя Учреждения**

Должности	Критерии	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Заместители руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления учебно- воспитательного процесса	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно- воспитательного процесса	В соответствии с лицензией	10%
		Наличие высококвалифицированных педагогических кадров	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15%
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
		Система непрерывного развития педагогических кадров	Наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%
		Эффективность финансово- экономической деятельности	Исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	20%
			Своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	30%
		Сохранность имущества	Отсутствие преждевременного списания имущества	10%
	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	Организация и обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню	Отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзором	10%
		Создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	Организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	10%



		Посещаемость детей	Не менее 80%	20%
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	Отсутствие нарушений трудового законодательства	0	20%
		Качество подготовки отчетов	Своевременная сдача и отсутствие фактов уточнение отчетов	10%
		Отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0	20%
		Объемы привлечения внебюджетных средств	Положительная динамика	10%
	Обеспечение качества образования в учреждении	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
			Победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
		Достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, соревнованиях	Наличие призеров и победителей	20%
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	Внедрение новых программных форм бухгалтерского учета	Использование новых программ	20%
	Эффективность управленческой деятельности	Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития)	Наличие и реализация программ и проектов	20 %



**Размер персональных выплат заместителю руководителя Учреждения**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	Сложность, напряженность и особый режим работы; наличие филиалов: до 3-х свыше 3-х	15% 45%
2	опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	-при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	15%
	-при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	20%
	-при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный»	15%
	-при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	20%
2	от 5 лет до 10 лет	15%
	-при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	25%
	-при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	30%
	-при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный»	25%
2	свыше 10 лет	25%
	-при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный»	35%
	-при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	40%
3	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными учреждениями образования	20%

<\*> размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<\*\*\*> производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).



**Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя Учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99% от 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные внутри учреждения	100% 90% 80% 70% 60%



**О распространении имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях**

Закрепить за педагогическим работником в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда устанавливается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1.
1	2
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам); учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья
Учитель (при выполнении учебной работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре); инструктор по физкультуре

Основание: приложение №2 к Соглашению между администрацией города Красноярск и Красноярской территориальной (краевой) организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2021 годы.



Согласовано:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации МБДОУ № 276  
О.О.Эргардт  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.



Приложение № 5  
Утверждено:  
Заведующий МБДОУ № 276  
Е.В.Пузынина  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.



### СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2018-2021 г.

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица измерения	Количество	Стоим. Работ (руб.)	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность			
							Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Количество работающих высвобождаемых от тяжелых физических работ	
							Всего	В том числе женщин	Всего	В том числе женщин
1.	Проведение занятий и инструктажа по охране труда с сотрудниками и вновь поступившими на работу	Чел.	45 чел.	б/п	По плану и при приеме на работу	Заведующий, профком	45	42	45	42
2.	Составление и согласование графика отпусков	Чел.	45 чел.	б/п	Декабрь 2018	Заведующий, профком	45	42	45	42
3.	Промывка и опрессовка отопительной системы			Бюджет района	Май 2019	завхоз	45	42	45	42
4.	Приобретение (замена, перезарядка) первичных средств пожаротушения	Шт.	10шт	10000 руб.	В течение 2019-2020	завхоз	45	42	45	42
5.	Замена освещения на энергосберегающие лампочки	Шт.	100 шт.	13 000 руб.	В течение года	завхоз, заведующий	45	42	45	42
6.	Приобретение моющих и обезвреживающих средств: мыло, моющие средства	Гр., мл.	1800 450	40000	1 раз в квартал	завхоз, заведующий	45	42	45	42



7.	Организация и контроль прохождения периодических медицинских осмотров и санитарно-гигиенического обучения и аттестация	Чел.	45	64 000	раз в год по графику	заведующий	45	42	45	42
8.	Выполнение мероприятий по обеспечению санитарного состояния и содержания помещений установленным требованиям		По мере поступления		Июнь-август 2019	завхоз, заведующий	45	42	45	42
9.	Кронирование деревьев	Шт.	10	50 000	ежегодно	завхоз, заведующий	45	42	45	42
10.	Установка пластиковых окон в группах, кабинетах	Шт.	20 шт	400 000 руб.	В течение 2019-2020 г.	завхоз, заведующий родительский комитет	45	42	45	42
11.	Обеспечение спецодеждой: Фартуки, халаты, костюмы, косынки			40 000 руб.	В течение 2019 года	Заведующая завхоз родительский комитет	45	42	45	42
12.	Обеспечение уборочным инвентарем : перчатки, метлы, лопаты, тележка, веники, тряпки	Шт.	30	15 000 руб.	В течение 2019 года	Заведующая завхоз родительский комитет	45	42	45	42
13.	Надзор за исправностью оборудования				еженедельно	Завхоз Рабочий по КОЗ	45	42	45	42



Согласовано  
Председатель профсоюзного комитета  
МБДОУ № 276

О.О.Эргардт  
2018года

Приложение № 6  
Утверждаю  
Заведующий МБДОУ № 276

Е.В.Пузынина  
2018 года.

**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.**

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Наименование специальной одежды и обуви и др. средств защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	дворник	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки	1  1 1 на 3г.
2.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный	1
4.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Перчатки резиновые	1  2 пар
5.	Подсобный рабочий	Фартук Перчатки резиновые	1 2 пар
6.	Шеф-повар, повар	Костюм поварской Фартук белый для раздачи Фартук цветной Колпак	2 2 1 2
7.	Кастелянша	Халат х/б	1
8.	Рабочий по стирке и ремонту белья	Фартук с нагрудником Калоши резиновые Перчатки резиновые	2 1 пара дежурные
9.	Младший воспитатель	Халат х/б Фартук с нагрудником(цв.) Фартук с нагрудником белый Перчатки резиновые	1 на 1,5 года дежурный дежурный дежурные
10.	Рабочий по КОЗ	Костюм брезентовый, противогаз шланговый, рукавицы комбинированные, с двумя пальцами, сапоги резиновые, перчатки резиновые, куртка на утепляющей подкладке брюки на утепляющей подкладке	1 на 1,5 года дежурный  дежурные дежурные 1 на 2,5года 1 на 2,5года

Основание:

- 1.Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997 н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».
- 2.Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 N 290 н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (ред. 12.01.2015).



Согласовано  
Председатель профсоюзного комитета  
МБДОУ № 276  
«»  
О.О.Эргардт  
2018 года.

Утверждаю  
Заведующий МБДОУ № 276  
«»  
Е.В.Пузынина  
2018 года.

**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение  
моющими и обеззараживающими средствами.**

1. Младший воспитатель (в том числе и речевых групп)
2. Рабочий по стирке белья и ремонту одежды
3. Повар
4. Уборщик служебных помещений
5. Подсобный рабочий
6. Завхоз
7. Дворник
8. Кладовщик
9. Рабочий по комплексному обслуживанию здания
10. Кастелянша
11. Шеф-повар

Работникам, занятым в производстве и имеющими контакт с веществами, вызывающими загрязнение рук, тела и спецодежды, выдается мыло в количестве – 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) в месяц

Основание: Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 N 1122 н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».



Согласовано  
Председатель профсоюзного комитета  
МБДОУ № 276  
О.О.Эргардт  
«...» 2018 года.

Утверждено  
Заведующий МБДОУ № 276  
Е.В.Пузынина  
«...» 2018 года.

### Положение о комиссии по трудовым спорам.

Настоящее Положение определяет компетенцию, порядок формирования и работы комиссии по трудовым спорам (КТС) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

#### 1. Порядок формирования комиссии по трудовым спорам.

1.1. Комиссия рассматривает индивидуальные трудовые споры, возникающие между работниками и работодателем, по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), если работник не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

1.2. Комиссия образуется из равного числа представителей работников и работодателя.

1.3. Представители работников в Комиссию избираются общим собранием трудового коллектива организации (структурного подразделения) либо делегируются представленным органом (выборным профсоюзным органом) работников с последующим утверждением на общем собрании трудового коллектива организации.

1.4. Общее собрание трудового коллектива правомочно, если в нем принимают участие половина от общего числа работников организации, без учета работников, находящихся в отпуске либо отсутствующих по иным уважительным причинам.

1.5. Избранными в состав Комиссии считаются кандидатуры, за которых проголосовало более половины участвующих на собрании либо квалифицированное большинство (2/3 от участвующих на собрании).

1.6. Представители работодателя назначаются в Комиссию руководителем организации письменным распоряжением (приказом).

1.7. Не допускается избрание временных кандидатов в состав Комиссии. Члены Комиссии избираются на весь срок полномочий комиссии. При выбытии члена Комиссии взамен в том же порядке избирается другой.

1.8. По решению общего собрания трудового коллектива Комиссии могут быть образованы в структурных подразделениях организации. В этом случае Комиссии в структурных подразделениях образуются и действуют в соответствии с настоящим положением.

1.9. Члены Комиссии должны быть знакомы с нормами трудового законодательства и объективно подходить к решению вопроса о его применении. По решению общего собрания трудового коллектива организации возможен досрочный отзыв члена Комиссии, если выявится его недостаточная компетентность, недобросовестность, недостаточно ответственное отношение к участию в работе Комиссии.

1.10. Численность комиссии по трудовым спорам - 3 человека.  
Срок полномочий три года.

При истечении сроков полномочий Комиссии она переизбирается в установленном настоящим Положением порядке.

Комиссия избирается из своего состава представителя, заместителя председателя секретаря Комиссии.



## **II. Организация работы комиссии по трудовым спорам.**

2.1. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем. Работодатель должен предоставить помещение, необходимое для деятельности Комиссии, обеспечить всеми необходимыми материалами, сведениями, средствами, предоставить в пользование оргтехнику, обеспечить Комиссию печатью.

2.2. Работодатель в течение одного месяца после избрания Комиссии организует обучение членов Комиссии за счет собственных средств. Членам Комиссии предоставляется свободное время с сохранением среднего заработка для участия в работе указанной Комиссии (включая время подготовки к заседаниям, их проведения, вынесение решения).

2.3. Члены Комиссии не могут быть по инициативе работодателя переведены на другую работу или подвергнуты дисциплинированному взысканию без предварительного согласия комиссии по трудовым спорам, членами которой они являются. Увольнение работника, избранного или назначенного в комиссию по трудовым спорам, в соответствии с п.2, п. «б» п.3 и п. 5 ст.81 Трудового кодекса РФ допускается в порядке, определенном статьей 373 кодекса РФ.

2.4. Прием заявлений в комиссию по трудовым спорам производится секретарем.

## **III. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС.**

3.1. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

3.2. Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации и рассматривается в течение 10 календарных дней. Заявление в комиссию должно содержать дату (когда работник узнал о нарушении своего права, и с которой он связывает начало течения срока для обращения в Комиссию) и доказательства, подтверждающие его доводы; требования работника, а также перечень прилагаемых к заявлению документов.

3.3. Комиссии имеет право требовать у руководителя организации необходимые для разрешения спора документы, вызывать на заседания свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюзов. Эти лица могут быть вызваны на заседание, как по ходатайству сторон спора, так и по инициативе самой Комиссии.

В случае неявки вызванных лиц, Комиссия не имеет права применять меры принуждения.

3.4. По требованию Комиссии руководитель организации обязан представить все необходимые расчеты и документы.

В случае непредставления руководителем организации затребованных документов, Комиссия руководствуется расчетами и документами представленными заявителем.

3.5. Комиссия отказывает о принятии заявления если в производстве Комиссии (или суда) имеется другое заявление по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям либо если заявление от имени заинтересованного лица подано лицом, не имеющим на то полномочий.

Председатель Комиссии или лицо заменяющее выдает заявителю мотивированный отказ в принятии заявления. Отказ может быть обжалован работником в установленном законом порядке в суд.

## **IV. Исчисление сроков.**

4.1. Течение сроков, предусмотренных настоящим Положением, начинается на следующий день после календарного даты, которой определено его начало.

4.2. Сроки, исчисляемые месяцами, неделями, истекает в соответствующее число последнего месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включается и нерабочие дни.

4.3. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

## **V. Подготовка заявления к слушанию.**



5.1. Комиссия по трудовым спорам до проведения заседания разрешает следующие вопросы:

- Обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора (выясняет предмет доказывания);
- Круг законов и иных нормативно-правовых актов, которыми следует руководствоваться при разрешении спора;
- Состав лиц, участвующих в рассмотрении спора;
- Перечень доказательств, которые должна представить каждая сторона в обосновании своих требований.

5.2. Работник на любой стадии рассмотрения спора в Комиссии вправе прекратить данный спор, даже если это прекращение ущемляет его права. В этом случае Комиссия разъясняет работнику, что он теряет право повторного обращения и Комиссию с аналогичным заявлением. Данное обстоятельство должно быть сообщено работнику под расписку на заседании комиссии.

## **VI. Проведения заседания комиссией по трудовым спорам.**

6.1. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть трудовой спор в 10-ти дневный срок со дня подачи заявления. О времени рассмотрения Комиссия извещает заблаговременно работника (его представителя) и работодателя.

6.2. Заседания Комиссии проводятся открыто.

Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя, избранных в ее состав.

6.3. Количество членов комиссии, участвующих в заседании Комиссии, должно быть равное как представителей работодателя, так и представителей работников.

Рассмотрение трудового спора неуполномоченным составом Комиссии является основанием к признанию решения Комиссии незаконным.

6.4. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление и уполномоченного им представителя.

Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь при наличии письменного заявления работника (его представителя).

В случае неявки работника или его представителя на заседании Комиссии рассмотрение трудового спора откладывается.

В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин Комиссия вправе вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, о чем работник (его представитель) извещается письменно.

## **VII. Вынесение решения комиссией по трудовым спорам.**

7.1. Рассмотрев трудовой спор, комиссия по трудовым спорам выносит мотивированное решение.

Комиссия принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

7.2. Принятое Комиссией решение должно содержать указание на дату заседания, результаты голосования, мотивировку, правовое обоснование и содержание решения.

Решение подписывается членами комиссии, председательствующим на заседании и секретарем, заверяется печатью и регистрируется в журнале Комиссии.

7.3. Заверенные копии решения Комиссии вручаются работнику и руководителю организации в 3-дневный срок со дня принятия решения. О дате получения (вручения) им копии делается отметка (расписка) в журнале.

## **VIII. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам.**

8.1. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению руководителем организации в 3-дневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование.

8.2. В случае неисполнения руководителем организации решения Комиссии в



установленный срок, комиссия выдает работнику удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

Удостоверение подписывается председателем (заместителем председателя) Комиссии, заверяется печатью и выдается работнику под роспись. О выдаче удостоверения делается отметка в журнале Комиссии.

Удостоверение не выдается, если работник или (и) руководитель организации обратились в установленный законом срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

8.3. На основании удостоверения, выданного Комиссией и предъявленного не позднее 3-месячного срока со дня его получения в суд, решение Комиссии приводит в исполнение в принудительном порядке судебный пристав.

В случае пропуска работником установленного 3-месячного срока по уважительным причинам Комиссия, выдавшая удостоверение, восстановить этот срок, рассмотрев, заявление работника на своем заседании.

#### **IX. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения спора суд.**

9.1. Если комиссия по трудовым спорам в установленный 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор, работник вправе обратиться в суд, кроме случаев, когда рассмотрение не состоялось из-за отсутствия работника.

9.2. Решение Комиссии может быть обжаловано сторонами в суд в 10-дневный срок со дня вручения им копии решения комиссии. Если указанный срок пропущен по уважительной причине, то суд вправе его восстановить и рассмотреть спор по существу.





### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, подлежащих периодическому профилактическому и обязательному предварительному медицинскому осмотру.

1. Заведующий МБДОУ
2. Заместитель заведующего по ВМР
3. Заведующий хозяйством
4. Педагог-психолог
5. Учитель-логопед
6. Учитель-дефектолог
7. Старший воспитатель
8. Музыкальный руководитель
9. Инструктор по физической культуре
10. Воспитатели
11. Воспитатели речевых групп
12. Делопроизводитель
13. Специалист по охране труда
14. Младшие воспитатели
15. Младшие воспитатели речевых групп
16. Шеф-повар
17. Повар
18. Кладовщик
19. Подсобный рабочий
20. Рабочий по комплексному обслуживанию здания
21. Дворник
22. Кастелянша
23. Рабочий по стирке и ремонту одежды
24. Уборщик служебных помещений
25. Сторож
26. Вахтер
27. Руководитель структурного подразделения

Медицинские осмотры проводятся 1 раз в год



Согласовано  
Председатель профсоюзного комитета

МБДОУ № 276

О.О.Эргардт

2018 года.

№ 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276



Утверждаю

Заведующий МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

МБДОУ № 276

Е.В.Пузынина

2018 года.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о комиссии по социальному страхованию

#### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1 Комиссия по социальному страхованию создается, не зависимо от форм собственности, зарегистрированном в качестве страхователя в отделении (филиале отделения) Фонда государственного страхования Российской Федерации. В учреждении, где число работников менее 100 чел., функции комиссии по социальному страхованию может выполнять уполномоченный по социальному страхованию.
- 1.2 Члены комиссии по социальному страхованию избираются из числа представителей администрации учреждения и трудового коллектива на Общем собрании трудового коллектива. В таком же порядке избирается уполномоченный по социальному страхованию.
- 1.3 Количество членов комиссии – 4 человека.

#### 2. ФУНКЦИИ КОМИССИИ.

- 2.1 Комиссия:
  - осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию администрацией учреждения,
  - проверяет правильность определения администрацией учреждения права на пособие, обоснованность лишения или отказа в пособии,
  - рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию между работниками и администрацией учреждения.
- 2.2 Комиссия:
  - осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой по листкам нетрудоспособности бухгалтером дошкольного образовательного учреждения.
- 2.3 Комиссия проводит анализ использования средств социального страхования в учреждении, вносит предложения администрации и профсоюзам (иным уполномоченным органам трудового коллектива) учреждения о снижении заболеваемости, улучшений условий труда, оздоровления работников, членов их семей и проведении других мероприятий по социальному страхованию.

#### 3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КОМИССИИ.

- 3.1 Комиссия в праве:
  - проводить проверки правильности назначения и выплаты пособий по социальному страхованию администрацией учреждения, как по собственной инициативе, так и по заявлениям (жалобам) работников учреждения,
  - запрашивать у администрации учреждения, органом государственного надзора и контроля и органов общественного контроля за охраной труда материалы и сведения, необходимые для рассмотрения вопросов, входящих в ее компетенцию, и вносить соответствующие решения,
  - принимать участие в выяснении администрацией учреждения, органами государственного надзора и контроля и органами общественного контроля за охраной



труда обстоятельств несчастных случаев на производстве, в быту, в пути на работе или с работы и др.,

- участвовать в проведении органами Фонда социального страхования Российской Федерации ревизий (проверок) в целях осуществления контроля за правильным и рациональным расходовании средств социального страхования,
- участвовать в осуществлении органами управления здравоохранения контроль за выдачей листков нетрудоспособности лечебно-профилактическими учреждениями, обслуживающих работников учреждения,
- обращаться в отделение (филиал отделения) Фонда социального страхования Российской Федерации, зарегистрировавшего страхователя при возникновении спора между комиссией и администрацией учреждения, а также в случаях неисполнения администрацией учреждения решений комиссии,
- получать в отделение (филиале отделения) Фонда нормативные акты и необходимую информацию по вопросам, входящих в ее компетенцию, проходить обучения по вопросам социального страхования, организуемое отделением (филиалом отделения) Фонда,
- вносить в отделение (филиал отделения) Фонда предложения по организации работы по социальному страхованию в учреждении,
- участвовать в развитии добровольных форм социального страхования работников учреждения.

### 3.2 Комиссия обязана:

- в случаях нарушения действующего законодательства по социальному страхованию информировать администрацию учреждения и отделения (филиала отделения) Фонда,
- представлять материалы о работе комиссии по запросам отделения (филиала отделения) Фонда,
- представлять общему собранию трудового коллектива и администрации учреждения отчет о своей деятельности не реже одного раза в год и по истечению срока полномочий,
- рассматривать в 10-ти дневной срок заявления (жалобы) работников учреждения по вопросам социального страхования.

## 4. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ.

- 4.1 Комиссия избирается сроком от 1 года до 3 лет. Члены комиссии могут быть переизбраны до истечения срока полномочий решения общего собрания трудового коллектива, в том числе по представлению отделения (филиала отделения) Фонда.
- 4.2 Из числа членов комиссии большинством голосов избирается председатель комиссии.
- 4.3 Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц. Решения комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию оформляется протоколом.
- 4.4 Порядок организации работы комиссии устанавливается Положением о комиссии по социальному страхованию
- 4.5 На время выполнения обязанностей членов комиссии, если эти обязанности осуществляются в рабочее время, работникам гарантируется сохранение среднего заработка, в соответствии с коллективным договором или соглашением.
- 4.6 По решению отделения (филиала отделения) Фонда членам комиссии может быть выплачено единовременное вознаграждение за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

## 5. КОНТРОЛЬ ЗА РАБОТОЙ КОМИССИИ.

### ОБЖАЛОВАНИЕ РЕШЕНИЙ КОМИССИИ.

- 5.1 Контроль за работой комиссии осуществляет отделение (филиал отделения) Фонда.
- 5.2 Решения комиссии могут быть обжалованы в отделении (филиале отделения) Фонда.



Согласовано  
Председатель профсоюзного комитета  
МБДОУ № 276  
О.О.Эргардт  
2018 года.



Утверждаю  
Заведующий МБДОУ № 276  
Е.В.Пузынина  
2018 года.



### Список

профессий и должностей работников МБДОУ № 276, имеющих право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации 1 раз в 3 года.

1. Заведующий МБДОУ
2. Заместитель заведующего по ВМР
3. Заведующий хозяйством
4. Педагог-психолог
5. Учитель-логопед
6. Учитель-дефектолог
7. Старший воспитатель
8. Музыкальный руководитель
9. Инструктор по физической культуре
10. Воспитатели
11. Воспитатели речевых групп

Основание: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».