


Муниципальное автономное дошкольное образовательное
учреждение «Детский сад №1»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета МАДОУ «Детский сад № 1»
 С.Л.Перминова
протокол № 2 от «17» октября 2019 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МАДОУ «Детский сад № 1»
 С.М.Игошина
приказ № 80 от «17» октября 2019г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 1»

г.Дегтярск

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 1» (далее – Положение) разработано на основании Постановления администрации городского округа Дегтярск от « 03 » мая 2017 № 338-ПА, с учетом внесенных изменений от 28.08.2017 № 901-ПА, и применяется при исчислении заработной платы работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 1» городского округа Дегтярск, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования городского округа Дегтярск (далее – муниципальные организации).

2. Заработная плата работников МАДОУ «Детский сад № 1» устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в муниципальных организациях положениями об оплате труда. Положения об оплате труда в муниципальных организациях устанавливаются на основе настоящего положения, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3. Фонд оплаты труда в МАДОУ «Детский сад № 1» формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников автономных муниципальных организаций, объема субсидии, предоставляемой бюджетным и автономным муниципальным организациям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание МАДОУ «Детский сад № 1» утверждается руководителем по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание МАДОУ «Детский сад № 1», должны определяться в соответствии с Уставом и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры

должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей), профессиональному стандарту педагогических работников учреждения.

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Оплата труда работников в МАДОУ «Детский сад № 1» устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2. При определении размера оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад № 1» учитываются следующие условия:

- 1) размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 2) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 3) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;
- 4) объемы педагогической работы ;
- 5) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 6) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 7) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.
- 8) перечни видов компенсационного характера
- 9) перечни видов стимулирующего характера.

3. Заработная плата работников МАДОУ «Детский сад № 1» предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Изменение оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад № 1» производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания

Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук).

5. При наступлении у работника права на изменение заработной платы в соответствии с частью 4 настоящей статьи в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

6. Директор МАДОУ «Детский сад № 1»:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников МАДОУ;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

7. Предельный объем педагогической нагрузки, которая может выполняться в МАДОУ «Детский сад № 1» педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8. Педагогическая работа в той же организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

9. Предоставление педагогической работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, что педагогические работники, для которых данная образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ МАДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 1»

1. Оплата труда работников МАДОУ «Детский сад № 1» включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с настоящим положением;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с настоящим положением.

2. МАДОУ «Детский сад № 1» в пределах имеющихся у нее средств на оплату

труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

4. Приведенные в настоящем положении размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются минимальными. МАДОУ «Детский сад № 1» имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Образовательное учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

7. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

8. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в Примерном положении от 03.05.2017г. № 338-ПА.

9. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима

рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

10. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя соответствующего структурного подразделения без учета повышений.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается в соответствии с локальным актом образовательной организации, принятым руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

11. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, служащим, медицинским и фармацевтическим работникам, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные в данном положении.

12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, медицинских работников, повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

3) работникам, являющимся выпускниками организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, - на 20 процентов, сроком на два года;

4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - на 10 процентов (устанавливается на период 1 (один) календарный год).

13. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в пределах фонда оплаты труда МАДОУ «Детский сад № 1», утвержденного на соответствующий финансовый год.

14. При занятии руководителем, его заместителями организации педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА МАДОУ «ДЕТСКИЙ САД №1», ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

1. Размер, порядок и условия оплаты труда директора МАДОУ «Детский сад № 1» устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

2. Оплата труда директора, его заместителей включает в себя:

1) должностной оклад;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

3. Размер должностного оклада директора организации определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципальной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада директору организаций, утвержденных правовым актом главного распорядителя бюджетных средств.

4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ «Детский сад № 1» (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается правовым актом главного распорядителя бюджетных средств, исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ «Детский сад № 1» (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников организаций (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя) устанавливается правовым актом директора организации, исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 3.

5. Должностные оклады заместителей директора организации устанавливается работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора организации.

6. Директору, заместителям директора при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим почетные звания, устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты в следующих размерах:

- за почетное звание, название которых начинается со слов «Почетный», «Отличник», - 1500 рублей;

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный», - 3000 рублей.

7. Стимулирование директора организации, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности МАДОУ «Детский сад № 1», осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности директора МАДОУ «Детский сад № 1», на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных организаций, утвержденного правовым актом главного распорядителя бюджетных средств (далее - Положение о стимулировании руководителей).

8. Заместителям директора МАДОУ устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением.

Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ И СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

Выплаты компенсационного характера

1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МАДОУ «Детский сад № 1» при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда муниципальной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

3. Для работников МАДОУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5. Всем работникам МАДОУ выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

6. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику МАДОУ при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности):

- в связи с переходом работы пищеблока по системе ХАССП и увеличением объема посуды для работников пищеблока;
- в связи с усилением пропускного режима по антитеррористической и

притязаний на повышенную защищенности для сторожей-вахтеров.

- в связи с внедрением и использованием в работе компьютерных технологий и оборудования в соответствии с законодательством Российской Федерации.

- в связи с изменениями законодательства РФ, форм отчетностей, обновлением внутренней документации ДОУ, приведением документации в соответствии с новыми требованиями законодательства.

- в связи с укомплектованием детского сада генподрядчиком некачественным оборудованием, мебелью, сантехникой и их частой поломкой, часто выходящей из строя в большом объеме и необходимостью ремонта

Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры доплат и порядок их установления определяются МАДОУ самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте МАДОУ, утвержденном руководителем муниципальной организации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9. Работникам МАДОУ (кроме директора, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

1) 15 - 30 процентов - за работу в МАДОУ, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются директором МАДОУ в зависимости от степени и продолжительности с ограниченными возможностями здоровья, от категории воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (глухие, слабослышащие, позднооглохшие, слепые, слабовидящие, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с расстройствами аутистического спектра, легкой, умеренной, тяжелой, глубокой умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями), тяжелыми и множественными нарушениями) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

2) 15 - 30 за работу в МАДОУ, оказывающих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям.

3) 20 процентов - руководителям и специалистам территориальных психолого-медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, в том числе являющихся структурными подразделениями МАДОУ.

10. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются директором МАДОУ в соответствии с локальным актом с учетом мнения выборного органа

территориальной профсоюзной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

11. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при смене должностей, расширении зоны обслуживания и совмещении.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

12. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых МАДОУ услуг, МАДОУ вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры компенсационных выплат:

Наименование выплаты	Должность	%
1. За работу в группе оздоровительной направленности	Воспитатель	20
За работу с детьми, нуждающимися в психолого-педагогической помощи	Педагог-психолог учитель-логопед	20
2. За работу в группе оздоровительной направленности	Младший воспитатель	15
3. За неблагоприятные условия труда	Рабочий по стирке и ремонту, уборщик служебных помещений, кухонный работник, завхоз, кладовщик, повар, диетическая сестра	12
4. За работу, не входящую в круг обязанностей	Рабочий по стирке и ремонту, уборщик служебных помещений, кухонный работник, завхоз, кладовщик	15
5. За работу, не входящую в круг обязанностей	Сторож-вахтер	25
6. За работу, не входящую в круг обязанностей	Дворник	30
7. За работу, не входящую в круг обязанностей	Повар	30

8. За работу, не входящую в круг обязанностей	Медицинская сестра диетическая	10
9. Неблагоприятные условия труда	Рабочий по ремонту и обслуживанию здания	20
10. За работу, не входящую в круг обязанностей	Секретарь-делопроизводитель	30

Выплаты стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материального стимулирования труда работников (кроме директора), повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда. Порядок, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учетом разрабатываемых в муниципальных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальными организациями на оплату труда работников.

2. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

4. Размер выплат стимулирующего характера определяется МАДОУ с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором МАДОУ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективным договором, соглашением и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж МАДОУ, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда муниципальной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных,

ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств государственной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для МАДОУ.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом МАДОУ, трудовым договором.

7. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Почетный», «Отличник», и другие качественные показатели:

1) педагогическим работникам, имеющим почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты:

- за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которых начинается со слов «Заслуженный», - 3000 рублей;

- за почетное звание, название которого начинается со слов «Почетный», «Отличник», - 1500 рублей.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МАДОУ на оплату труда работников.

2) выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования;

3) размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом муниципальной организации, трудовым договором.

8. К выплатам за стаж непрерывной работы относятся выплаты, предусмотренные локальным нормативным актом МАДОУ, учитывающие стаж непрерывной работы в данной муниципальной организации по основному месту работы.

9. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности муниципальной организации.

10. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

11. В целях социальной защищенности работников МАДОУ и поощрения их за

достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора МАДОУ применяется единовременное премирование работников:

- 1) при объявлении благодарности Министерства образования и науки, Министерства культуры Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки, Министерства культуры Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня воспитателя и работника дошкольного образования;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным актом МАДОУ, принятым директором МАДОУ с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

12. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом МАДОУ, принятым директором с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

13. Стимулирующие выплаты работникам МАДОУ не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

14. Работникам МАДОУ, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

**ПОРЯДОК
ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ
(КРОМЕ ДИРЕКТОРА) МАДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 1»
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ДЕГТЯРСК**

1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях материального стимулирования труда работников (кроме директора) МАДОУ «Детский сад № 1», повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

2. Порядок, размеры и условия стимулирующих выплат устанавливается коллективным договором, соглашением и локальным нормативным актом.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) по итогам работы в виде премиальных выплат.

4. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

5. Стимулирующие выплаты за интенсивность работы устанавливаются:

- 1) за организацию учебно-воспитательного процесса в разновозрастной группе
- 2) за работу по адаптации воспитанников в группах раннего возраста;
- 3) за обеспечение сохранности контингента воспитанников не менее 85%;
- 4) за организацию работы по реализации работы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне".

Размер стимулирующих выплат за интенсивность может быть установлен по одному или несколькими основаниями.

Стимулирующие выплаты за интенсивность устанавливаются сроком на 1 год.

6. В целях социальной защищенности педагогических работников МАДОУ «Детский сад № 1» и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора образовательного учреждения применяется единовременное премирование работников:

1) при награждении Почетной грамотой Законодательного Собрания Свердловской области, Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, Министерства образования и науки РФ;

- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65 со дня

рождения и последующие каждые пять лет);

- при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости;

- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

7. Стимулирующие выплаты работникам образовательных учреждений не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

8. Работникам образовательных учреждений, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам образовательного учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.2. Для работников МАДОУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с детьми, нуждающимися в психолого-педагогической помощи;
- за работу в неблагоприятных условиях труда, тяжелых условиях труда;
- за работу в ночное время суток;
- за увеличение объема работ (руководство студией, ведение кружковой деятельности, методического объединения, ведение общественной профсоюзной работы);
- за выполнение работ, не входящих в круг своих основных обязанностей, совмещение должностей.
- за увеличение объема работ в связи с наличием I младшей группы (ясельных групп).

5.3. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу, ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

Виды и размеры компенсационных выплат:

Наименование выплаты	Должность	%
1. За работу в группе оздоровительной направленности	Воспитатель	20
2. За работу с детьми, нуждающимися в психолого-педагогической помощи	Педагог-психолог Учитель-логопед	до 30
3. За работу в группе оздоровительной направленности	Младший воспитатель	15
4. За работу в ночное время	Сторож-вахтер	35
5. За работу, не входящую в круг обязанностей	Сторож-вахтер	25
6. За работу, не входящую в круг обязанностей (покос травы, очистка крыши от снега)	Дворник	30

7. За работу, не входящую в круг обязанностей	Повар	до 30
8. За работу, не входящую в круг обязанностей	Секретарь-делопроизводитель	до 30
9. За увеличение объема работы в связи с наличием ясельных групп	Швея, кастелянша	2500 руб.

5.4. Условия, размеры и порядок их установления определяется МАДОУ самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, утвержденного руководителем МАДОУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

5.5. Доплата за увеличение объема работ или исполнения обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения ему установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

5.6. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы

6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. Применяемая система оплаты труда основана на законодательстве о труде и направлена на повышение, индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, всемирный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих увеличению эффективности деятельности образовательного учреждения по реализации основных целей и задач.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются при наличии денежных средств фонда заработной платы.

6.2. Положение является локальным нормативным актом дошкольного учреждения, регулирующим порядок применения различных видов и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников учреждения на определенный или не определенный период времени.

6.3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников:

Выплаты стимулирующего характера разработаны в связи с переходом на новый механизм оплаты труда работников МАДОУ.

Механизм распределения стимулирующей части фонда оплаты труда действует на основе разработанных критериев оценки вложенного труда, а также в целях усиления материальной заинтересованности работников дошкольного учреждения в повышении

качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья воспитанников, закрепления высококвалифицированных кадров.

6.3.1. Размер выплат стимулирующего характера определяется комиссией по премированию и выплате стимулирующего, компенсирующего характера работникам МАДОУ «Детский сад № 1» в процентном отношении или по балльной системе к должностному окладу, ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и качество выполняемой работы;
- 2) за качество и высокие результаты воспитательно-образовательного процесса педагогическому персоналу по результатам работы за квартал;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет для всех сотрудников, кроме педагогических должностей, доплата за стаж педагогам начисляется исходя из педагогического стажа:
 - от 1 до 5 лет - в размере 5% от оклада,
 - от 5 до 10 лет - в размере 10% от оклада,
 - от 10 до 15 лет - в размере 15% от оклада,
 - более 15 лет - в размере 20% от оклада;
- 4) разовые премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) за руководство студией, кружковой деятельностью) - до 40% от оклада;
- 6) старшему воспитателю за старшинство (ведение методической работы) - 20 % от оклада;
- 7) за ведение информационного сайта дошкольного учреждения – 10% от оклада;
- 8) за руководство городским методическим объединением - 20% от оклада;
- 9) за выполнение общественной нагрузки:
 - председателю профкома – 20 % от оклада для педагогического персонала, до 3000 рублей для остальной категории должностей;
 - председателю комиссии социального страхования - до 10% от оклада;
 - уполномоченному по охране труда - 10% от оклада.
- 10) за организацию и совершенствование воспитательно-образовательного процесса в МАДОУ, оказание методической помощи педагогам, создание условий для успешного развития детей, внедрение новых образовательных технологий - 25% от оклада;
- 11) за выполнение общественной нагрузки работу с опекаемыми детьми - до 15% от оклада;
- 12) За систематическое повышение образования (обучение в ВУЗе) - до 10% от оклада;
- 13) За категорию воспитателям:
 - за высшую квалификационную категорию - 25%
 - за I квалификационную категорию - 20 %
 - за соответствие занимаемой должности - 10 % (устанавливается на период 1 календарный год).
- 14) Поощрение грамотами, премиями МАДОУ в честь юбилейных дат за многолетний и добросовестный труд, участие работников в конкурсах детского сада, а также на уровне города, области.

Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения установлено в тарификации МАДОУ.

Премирование стимулирующего характера директора МАДОУ устанавливается Управлением образования ГО Дегтярск.

6.3.2. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретные показатели (критерии; оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

6.3.3. В целях социальной защищенности работников образовательного учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению комиссии по премированию и выплате стимулирующего, компенсирующего характера работникам и руководителя образовательного учреждения применяется единовременное премирование работников МАДОУ:

- 1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 3) при награждении нагрудными знаками, предусмотренными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 06.10.2004 N 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки»;
- 4) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 5) в связи с празднованием Дня дошкольного работника,
- 6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 60, 70 лет со дня рождения);
- 7) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
- 8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.
- 9) в соответствии с настоящим Положением (приложение –таблица показателей и критерий).

6.3.4. Работодатели вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливается настоящим положением об оплате труда МАДОУ, принятым руководителем с учетом мнения

выборного органа первичной профсоюзной организации работников образовательного учреждения или (и) коллективным договором.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника в соответствии с приказом директора учреждения с указанием размера материальной помощи в следующих случаях:

- многодетным семьям;
- пенсионерам и инвалидам;
- при уходе на пенсию (в зависимости от стажа работы);
- в связи со смертью близких родственников (в соответствии с семейным кодексом РФ);
- на юбилейные даты (55 лет – женщины; 60 лет - мужчины);
- в связи с юбилеем учреждения;
- в связи со стихийными бедствиями;
- в связи с тяжелым материальным положением;
- в связи с дорогостоящим лечением.

7. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОТМЕНЫ ДОПЛАТ И НАДБАВОК

7.1. Размеры доплат и надбавок могут быть уменьшены или отменены в следующих случаях:

- снижения качества работы, за которые были определены стимулирующие надбавки и доплаты;
- нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, не выполнение должностных обязанностей и приказов по МАДОУ, а также в случае обоснованных жалоб родителей на сотрудников учреждения).

7.2. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных финансовых средств руководитель МАДОУ вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить, либо отменить их выплату.

7.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель МАДОУ несет ответственность в соответствии со ст.143 Трудового кодекса Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Структура заработной платы работника

Должностной оклад	Выплаты компенсационного характера	Стимулирующие выплаты	Районный коэф.ц.
<p>Определен в тарификационном списке сотрудников МАДОУ в зависимости от должности</p>	<p>За работу в учреждении для детей, нуждающихся в психолого-педагогической помощи</p> <p>За РЗО, за неблагоприятные условия труда, тяжелые условия труда, за работу в ночное время</p> <p>За работу, не входящую в круг обязанностей.</p>	<p>Доплата за категорию (выш.кв.кат., 1 кв.кат.)</p> <p>Доплата за стаж работы (5%-от 1 до 5 лет, 10%-более 5 лет, 15% - более 10 лет, 20% - более 15 лет)</p> <p>За интенсивность и высокий результат, выполнение общественной нагрузки (председатель профкома; % за нагрузку, но не более 1 ставки)</p>	<p>Определен в тарификационном списке сотрудников МАДОУ, исчисляется в %-ном отношении от должностного оклада и от доплат (15%)</p>

ФИО педагога _____

Период _____

Дата заполнения _____

Целевые показатели	Критерии эффективности	Баллы	Условия получения	Оценка педагога	Оценка комиссии	Содержание результатов деятельности
1. Соответствие деятельности педагога миссии образовательного учреждения						
1.1. Высокая оценка работы сотрудниками ОП и контролирующими органами, наличие грамот и благодарственных писем		3	Отсутствие замечаний, отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников ОП			
1.2. Работа без больших листов / Больничный до 5 раб. дней		4/2	Отсутствие/предоставление больничного листа			
2. Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг						
2.1. Посещаемость воспитанниками группы (за исключением детей, отсутствующих длительно по заявлению): от 100 до 90% - 4 б. ; от 89,9 до 80% - 3 б. ; от 79,9 до 70% - 2б ; от 69,9 до 60% - 1б ; менее 59,9% - 0 б.		0-4	Выполнение планового показателя посещения в % за предыдущий месяц			
2.2. Принятие мер за систематичностью и своевременностью оплаты пребывания ребенка в МАДОУ родителями		4	Отсутствие задолженности по родительской плате			
2.3. Активная подготовка к новому учебному году		1-3	Личное участие в подготовке			
2.4. Участие в работе рабочих групп, комиссий ДОУ по разработке ООП, программы развития и др.		2	Личное участие в рабочей группе, протокол			
3. Обеспечение профессионального роста						
3.1. Прохождение КПК (за каждое)		4	Наличие документа о прохождении КПК.			
3.2. Участие в вебинарах (не суммируются)		3	наличие документа			
3.3. Результативное распространение и обобщение собственного педагогического опыта выступления на конференциях, семинарах, форумах, доклад по теме педсовета; и т.д.). ГУ /ДОУ (не суммируются)		4/8	Представление опыта по данному направлению. Наличие программы мероприятия, документа об участии			
3.4. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках по распространению педагогического опыта (за каждое)		4	Наличие – ксерокопия издания (титул, содержание, статья)			
3.5. Участие/Победа в конкурсах профессионального педагогического мастерства (за каждое) ДОУ/ ГУ и выше (ОЧНОЕ/ЗАОЧНОЕ)		4/2	Документ об участии, положение конкурса			
3.6. Участие/Победа в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.п. ДОУ/ГУ и выше (за каждое мероприятие) (ОЧНОЕ/ЗАОЧНОЕ)		2/1	Положения конкурса, документа об участии			
3.7. Очное участие/победа воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.п. ДОУ/ГУ и выше (+КУРАТОР КОНКУРСА-2 б.		2-4 4-5	Положения конкурса, документа об участии			
3.8. Заочное участие/победа воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.п. ВУ/МУ /+КУРАТОР КОНКУРСА-2 б.		1-2/3-4	Положения конкурса, документа об участии			
3.6. Разработка и внедрение в практику работы МАДОУ инновационных идей, новых педагогических технологий, исследовательской работы, создание новых методических разработок; оснащение развивающей среды в соответствии с темой, систематизация и своевременное обновление, участие в социально-значимых акциях		0-3	Предоставление опыта работы, документации по данному направлению			
3.7. Наличие своевременно и качественно оформленной документации (план образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, другие требуемые документы и т.д.) Без замечаний/ единичные / множественные /		0-5	Предоставление документации в соответствии с критерием			
3.8. Организация и проведение для педагогов открытого занятия или		2/4	Сценарий мероприятия, конспект НОД			

мероприятия, конкурсы, семинары, практикумы и т.д. (за каждое ДОО/МУ)

4. Участие в подготовке, проведении мероприятий и праздников, конкурсах

4.1 Помощь в оформлении залов к мероприятию, изготовление атрибутов

3

Активная помощь в оформлении и уборке оформления

5. Обеспечение высокого качества реализации ОП ДОУ

5.1. Организация тематической выставки в ДОУ

0-2

Отражение в портфолио (название, дата проведения, фотоотчет на сайт)

6. Эффективное использование современных образовательных технологий в образовательном процессе

6.1. Проектная деятельность: групповые проекты /общесадиковые проекты

2/4

Паспорт проекта, фотоотчет

6.2. Использование сайта ДОУ для распространения педагогического опыта

0-3

Ежемесячное обновление (скриншот), публикация авторских статей

6.3. Использование образовательных сайтов для распространения педагогического опыта (за каждое)

3

Наличие публикации в электронном СМИ (скриншот), статья

7. Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда

7.1. Проведение мероприятий и принятие мер по благоустройству территории и здания ОУ.

1

Фактическое участие в мероприятии

8. Взаимодействие с семьями воспитанников

8.1. Проведение тематического мероприятия с родителями мастер-классе, родительский клуб / открытое мероприятие

2/3

Конспект, фотоотчет

9. Общественная активность педагога

9.1. Участие в работе жюри ДОУ/ МУ/

2/4

Фактическое участие в мероприятии (Протокол)

9.2. Участие в детских утренниках в качестве персонажа, изготовление костюма и атрибутов

1-5

Фотоотчет

10. За сложность, напряженность и высокое качество работы

10.1. Отсутствие жалоб родителей

2

Отсутствие письменного заявления

ИТОГО:

Общее количество баллов

ФИО педагога _____

Период _____

Дата заполнения _____

Целевые показатели	Критерии эффективности	Кол-во баллов	Условия получения	Оценка педагога	Оценка комиссии	Содержание результатов деятельности
1. Соответствие деятельности педагога миссии образовательного учреждения						
1.1. Высокая оценка работы сотрудника участниками ОП и контролирующими органами, наличие грамот, благодарственных писем		3	Отсутствие замечаний органов контроля, отсутствие обоснованных жалоб участников ОП			
1.2. Работа без больших листов / больничных до 5 раб. дней /		2/4	Отсутствие/предоставление больничного листа			
2. Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг						
2.1. Активная подготовка к новому учебному году		1-3	Личное участие в подготовке			
2.2. Участие в работе рабочих групп, комиссий ДОУ по разработке ООП, программы развития и др.		2	Личное участие в рабочей группе, предоставление документации по критерию			
3. Обеспечение профессионального роста						
3.1. Участие в методических объединениях (творческих группах) города. Посещение обучающих мероприятий		2	Личное посещение обучающих мероприятий, предоставление листа регистрации			
3.2. Прохождение КПК (за каждое)		4	Наличие документа о прохождении КПК			
3.3. Участие в вебинарах (не суммируются)		3	Наличие документа			
3.4. Результативное распространение и обобщение собственного педагогического опыта (очные выступления на конференциях, семинарах, форумах, доклад на педсовете и т.д.) (не суммируются) ДОУ/МУ		4/6	Предоставление опыта по данному направлению. Наличие программы мероприятия, документа об участии			
3.5. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках по распространению педагогического опыта (за каждое)		4	Наличие – ксерокопия издания (титул, содержание, статья)			
3.6. Участие/Победа в конкурсах профессионального педагогического мастерства (за каждое) ДОУ/ГУ и выше (ОЧНОЕ/ЗАОЧНОЕ)		1/2 3/4	Документ об участии, положение конкурса			
3.7. Участие/Победа в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.п. ДОУ/ГУ и выше (за каждое мероприятие) (ОЧНОЕ/ЗАОЧНОЕ)		1/2 3/4	Положения конкурса, документа об участии			
3.8. Очное участие/победа воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.п. ДОУ/ГУ и выше /+КУРАТОР КОНКУРСА-2 б.		2-4 4-5	Положения конкурса, документа об участии			
3.9. Заочное участие/победа воспитанников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.п. ВУ/МУ /+КУРАТОР КОНКУРСА-2 б.		1-2/3-4	Положения конкурса, документа об участии			
3.10. Разработка и внедрение в практику работы МАДОУ инновационных идей, новых педагогических технологий, исследовательская работа, создание новых методических разработок, участие в социально-значимых акциях		0-3	Предоставление опыта работы, документации по данному направлению			
3.11. Обмен опытом на мероприятиях ДОУ (доклад/консультации после посещения КПК или МО; проведение мастер классов) (за каждое)		2	Актуальность, презентабельность предоставляемой информации			
3.12. Наличие своевременно и качественно оформленной документации (план образовательной работы другие требуемые документы, анкеты и т.д.). Без замечаний/единичные замечания		0-4	Предоставление документации в соответствии с критерием			

3.3. Организация и проведение для педагогов открытого занятия, мероприятия, конкурсов, семинаров, практикумов и т.п. ДОУ/ МУ (за каждое)	2/4	Сценарий мероприятия, концепт НОД	
4.Участие в оформлении залов к мероприятию, изготовление атрибутов			
4.1 Помощь в оформлении залов к мероприятию, изготовление атрибутов	3	Активная помощь в оформлении и уборке оформления	
5.Обеспечение высокого качества реализации образовательной программы ДОУ			
5.1.Оснащение развивающей среды (оснащение в соответствии с темой/ систематизация и своевременное обновление)	1/2	Фотоотчет	
5.2.Изготовление авторских дидактических игр, пособий (наличие инструкции по использованию)	1-3	Фотоотчет	
6.Эффективное использование современных образовательных технологий в образовательном процессе			
6.1.Проектная деятельность: групповые/общесадиковые	2/4	паспорт проекта, фотоотчет	
6.2.Использование сайта ДОУ для распространения педагогического опыта	0-3	Ежемесячное обновление, публикации авторских статей, методик	
6.3.Использование образовательных сайтов для распространения педагогического опыта (за каждое)	3	Наличие публикации в электронном СМИ (скриншот)	
7.Создание условий для сохранения здоровья воспитанников			
7.1.Проведение мероприятий, направленных на формирование здорового образа жизни и безопасного поведения воспитанников (за каждое)	3	Предоставление документации в соответствии с критерием. Использование инновационных форм работы по данному направлению	
8.Обеспечение комплексной безопасности и охраны труда			
8.1.Проведение мероприятий и принятие мер по благоустройству территории и здания ОУ	1	Фактическое участие в мероприятии	
8.2.Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы	1	Фактически отработанные смены	
9.Взаимодействие с семьями воспитанников			
9.1.Проведение тематического мероприятия с родителями (проведение родительское собрание/мастер-класса, родительский клуб и т.д., открытое мероприятие)	3	Организация и проведение мероприятий, предоставление документации	
10.Общественная активность педагога			
10.1.Участие в работе жюри: уровень ДОУ/ МУ	2-4	Фактическое участие в мероприятии	
10.2. Участие в детских утренниках в качестве персонажа, ведение мероприятия, изготовление костюма и атрибутов	1-5		
		ИТОГО:	
			Общее количество баллов

	Критерии снижения	Условия снижения	Периодичность	Размер (баллы)
	13.1. Нарушение Устава, должностной инструкции, трудовой дисциплины, кодекса этики, внутреннего распорядка, локальных актов ОУ	Наличие нарушения по критерию	Ежемесячно	-10-100% набранных баллов
	13.3. Жалобы со стороны участников образовательного процесса (устные, письменные)	Обоснованные жалобы по критерию	Ежемесячно	-10-100% набранных баллов
13. Коэффициенты снижения баллов	13.4. Детский травматизм		Ежемесячно	-10-100% набранных баллов
	13.5. Отсутствие, несвоевременная сдача, не оформленная документация (план образовательной работы, другие требуемые документы, анкеты и т.д.). систематические замечания (до - 20б.) За отсутствие, несвоевременную сдачу документов до - 50 б.	Систематические замечания, отсутствие, несвоевременную сдачу документов	Ежемесячно	5-50
	13.6. Не соблюдение распорядка дня, ООД, режимных моментов, организации питания	Наличие замечаний по критерию	Ежемесячно	5-50
	13.7. Наличие замечаний по результатам проверок внутренних проверок и вышестоящими организациями	Наличие замечаний по критерию		10-100% набранных баллов
	13.8. Длительный Б/л	Б/Л более 2 недель	По факту	100%

Работникам МАДОУ «Детский сад № 1» производятся стимулирующие выплаты переменного характера по показателям и критериям оценки эффективности:

Наименование выплаты	Показатель	Критерий	Размер выплаты	Периодичность выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
Премия	Премияльные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год)		До 100% от оклада	По факту	Наличие показателя
Премия	Премияльные выплаты в связи с персональными юбилейными (55 и 60 лет) и знаменательными датами, государственными или профессиональными праздниками		В размере одного должностного оклада	По факту	Наличие показателя
Премия	Интенсивность работы	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника	До 25% от оклада	По факту	Выполнение показателя
		Выполнение особо важных и срочных работ	До 50% от оклада		
		Ведение документации, своевременная отчетность	10%		
		Отсутствие листов нетрудоспособности в оцениваемый период	10%		
		Замещение должностей в случае производственной необходимости	До 50% от оклада		
Заведующий хозяйством, секретарь-делопроизводитель, медицинская сестра диетическая, кладовщик					
Премия	Личный вклад и участие работника в достижении эффективности работы учреждения	Активное участие в жизни детского сада (ремонт, субботники, соревнования, в праздниках, утренниках)	До 50 % от оклада	По факту	Выполнение показателя
		Отсутствие замечаний со стороны администрации с соблюдением трудовой дисциплины, ПВТР	До 50 % от оклада		
		Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей и сотрудников	До 50 % от оклада		
			До 50 % от оклада		
		Повышение квалификации (вебинары, семинары, конференции)	До 50% от оклада	По факту	Выполнение показателя
		Помощь в ведении документации (составление отчетов для руководителя, оформление паспортов, актов и т.п.)	До 50% от оклада	По факту	Выполнение показателя
		Введение большого объема документации,	До 50% от оклада	По факту	Выполнение показателя

разработка, оформление и приведение в соответствии с законодательством

Младший воспитатель, уборщик служебных помещений

Премия	Личный вклад и участие работника в достижении эффективности работы учреждения	Активное участие в жизни детского сада (ремонт, субботники, соревнования, в праздниках, утренниках)	До 50 % от оклада	По факту	Выполнение показателя
		Помощь воспитателю в организации учебно-воспитательного процесса и режимных моментов (помощь в подготовке к занятиям, одевание детей на прогулки)	До 50 % от оклада		
		Отсутствие замечаний со стороны администрации с соблюдением трудовой дисциплины, ПВТР,	До 50 % от оклада		
		Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей и сотрудников	До 50 % от оклада		
			До 50 % от оклада		
Участие в работе комиссий ДОУ	До 50% от оклада				
Премия	Дополнительные баллы	На усмотрение комиссии (отсутствие больничного листа, подмена заболевшего сотрудника)	До 50 % от оклада	По факту	Выполнение показателя
Премия	Выполнение санитарно-гигиенического режима	Отсутствие замечаний по соблюдению санэпидрежима в группе	До 50 % от оклада	По факту	Выполнение показателя
		Своевременное прохождение медицинского осмотра	До 50 % от оклада		

Повар, кухонный работник

Премия	Личный вклад и участие работника в достижении эффективности работы учреждения	Активное участие в жизни детского сада (ремонт, субботники, соревнования, в праздниках, утренниках)	До 50 % от оклада	По факту	Выполнение показателя
		Отсутствие замечаний со стороны администрации с соблюдением трудовой дисциплины, ПВТР,	До 50 % от оклада		
			До 50 % от оклада		
Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей и сотрудников	До 50 % от оклада				
Премия	Дополнительные баллы	На усмотрение комиссии (отсутствие больничного листа, подмена заболевшего сотрудника)	До 50 % от оклада	По факту	Выполнение показателя
Премия	Выполнение санитарно-гигиенического режима	Отсутствие замечаний по соблюдению санэпидрежима в закреплённом помещении	До 50 % от оклада	По факту	Выполнение показателя
		Своевременное прохождение медицинского осмотра	До 50 % от оклада		
		Отсутствие жалоб на качество блюд от	До 50% от оклада	По факту	Выполнение показателя

		родителей и сотрудников			
		Соблюдение калорийности и витаминизация блюд согласно протоколам Роспотребнадзора	До 25% от оклада	По факту	Выполнение показателя
		Участие в работе комиссий ДОУ	До 50% от оклада	По факту	Выполнение показателя

Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья)

Премия	Личный вклад и участие работника в достижении эффективности работы учреждения	Активное участие в жизни детского сада (ремонт, субботники, соревнования, в праздниках, утренниках)	До 50 % от оклада	По факту	Выполнение показателя
		Отсутствие замечаний со стороны администрации с соблюдением трудовой дисциплины, ПВТР,	До 50 % от оклада До 50 % от оклада		
		Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей и сотрудников	До 50 % от оклада		
Премия	Дополнительные баллы	На усмотрение комиссии (отсутствие больничного листа, подмена заболевшего сотрудника)	До 50 % от оклада	По факту	Выполнение показателя
Премия	Выполнение санитарно-гигиенического режима	Отсутствие замечаний по соблюдению санэпидрежима в закреплённом помещении,	До 50 % от оклада	По факту	Выполнение показателя
		Своевременное прохождение медицинского осмотра	До 50 % от оклада		
		Отсутствие порчи имущества, сохранность инвентаря и оборудования	До 25% от оклада	По факту	Выполнение показателя
		Отсутствие задержки стирки и выдачи белья по графику	10%	По факту	Выполнение показателя
		Участие в работе комиссий ДОУ	До 50% от оклада	По факту	Выполнение показателя
		Участие в работе комиссий ДОУ	До 50% от оклада	По факту	Выполнение показателя

Сторож-вахтер

Премия	Личный вклад и участие работника в достижении эффективности работы учреждения	Отсутствие замечаний со стороны администрации с соблюдением трудовой дисциплины, ПВТР	До 50 % от оклада	По факту	Выполнение показателя
		Отсутствие замечаний со стороны администрации с соблюдением трудовой дисциплины, ПВТР	До 50 % от оклада До 50 % от оклада		
		Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей и сотрудников			
		Отсутствие порчи и потери имущества детского сада во время дежурства	До 50 % от оклада		

		Своевременное реагирование на возникновение ЧС	До 50 % от оклада	По факту	Выполнение показателя
		На усмотрение комиссии (отсутствие больничного листа, подмена отсутствующего, заболевшего сотрудника)	До 50 % от оклада	По факту	Выполнение показателя
		Активное участие в жизни детского сада (ремонт, субботники, соревнования, в праздниках, утренниках)	До 50 % от оклада	По факту	Выполнение показателя
Премия	Дополнительные баллы	Отсутствие замечаний по соблюдению санэпидрежима в закреплённом помещении,	До 50 % от оклада	По факту	Выполнение показателя
Премия	Выполнение санитарно-гигиенического режима	Своевременное прохождение медицинского осмотра	До 50 % от оклада	По факту	Выполнение показателя
		Участие в работе комиссий ДОУ	До 50% от оклада		
		Участие в работе комиссий ДОУ	До 50% от оклада	По факту	Выполнение показателя
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник					
Премия	Личный вклад и участие работника в достижении эффективности работы учреждения	Отсутствие замечаний со стороны администрации с соблюдением трудовой дисциплины, ПВТР	До 50 % от оклада	По факту	Выполнение показателя
		Отсутствие замечаний со стороны администрации с соблюдением трудовой дисциплины, ПВТР	До 50 % от оклада		
		Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей и сотрудников	До 50 % от оклада		
		Отсутствие порчи и потери имущества детского сада	До 50 % от оклада		
		Своевременное устранение неполадок	До 50 % от оклада	По факту	Выполнение показателя
		На усмотрение комиссии (отсутствие больничного листа, подмена отсутствующего, заболевшего сотрудника)	До 50 % от оклада	По факту	Выполнение показателя

		Активное участие в жизни детского сада (ремонт, субботники, соревнования, в праздники, утренники, снежные игры, ледяной город)	До 50 % от оклада	По факту	Выполнение показателя
Премия	Дополнительные баллы	Своевременное прохождение медицинского осмотра	До 50 % от оклада	По факту	Выполнение показателя
Премия	Выполнение санитарно-гигиенического режима	Участие в работе комиссий ДОУ	До 50% от оклада	По факту	Выполнение показателя

Приложение
К Положению
об оплате труда работников
муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 1»

Изменение должностных окладов работников МАДОУ «Детский сад № 1»
В соответствии с Распоряжением Управления образования го Дегтярск от
14.10.2019г. № 44

Перечень заработных плат по должностям

Должность	Количество ставок	Должностной оклад за 1 ставку
Старший воспитатель	1	15800
Воспитатель	10	15200
Музыкальный руководитель	1,5	14100
Секретарь-делопроизводитель	1	8500
Педагог-психолог	1	15200
Учитель-логопед	1,0	15800
Инструктор по физической культуре	1	14100
Заведующий хозяйством	1	8600
Медицинская сестра диетическая	0,5	4900
Младший воспитатель	9	9500
Повар	3,5	9600
Кухонный работник	2,25	8300
Уборщик служебных помещений	2,5	8200
Рабочий по стирке и ремонту одежды	1,5	8300
Кладовщик	1	8300
Кастелянша	1,0	8200
Швея	0,5	4260
Сторож-вахтер	4,5	8200
Дворник	2,5	8200
Грузчик	0,5	4100
Рабочий по комплексному обслуж. и ремонту зданий	0,5	4200
Электрик	0,5	4350

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575819

Владелец Игошина Светлана Марсовна

Действителен с 10.09.2021 по 10.09.2022