

это:

И собранием работников
У ПГО «Детский сад №

кол от «11»12.2018г №2)

арь

Н.В.Кулагина

СОГЛАСОВАНО:

С профсоюзным комитетом
первичной

Профсоюзной организации

(протокол от 10.12.2018г № />)

Председатель профсоюзной
организации

Легостаева С.А.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ ПГО

«Детский сад № 65»

Николашина И.В.

Приказ от «11»12.2018г. № 132-Д



Положение
об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 65 комбинированного вида»

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 65 комбинированного вида» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом российской Федерации, Рекомендациями Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы от 23 декабря 2016 года; Постановлением администрации Полевского городского округа от 28.12.2016 г № 473-ПА «Об оплате труда работников муниципальных организаций Полевского городского округа, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются органом местного самоуправления Управление образованием Полевского городского округа»; приказом ОМС Управление образованием Полевского городского округа от 30.03.2017 года № 69-Д «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются органом местного самоуправления Управление образованием Полевского городского округа» и наряду с коллективным договором применяется при исчислении заработной платы работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 65 комбинированного вида» (далее - МАДОУ, МАДОУ ПГО «Детский сад № 65»).

1.2. Заработная плата каждого работника МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается трудовым договором, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МАДОУ, локальными нормативными актами МАДОУ, которые разрабатываются на основе настоящего Положения.

1.3. Фонд оплаты труда в МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой бюджетным и автономным муниципальным организациям на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области.

1.4. Размер, порядок и условия оплаты труда работников МАДОУ устанавливаются работодателем на основе настоящего Положения в трудовом договоре.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера (устанавливаемых на определенный срок выплат по итогам работы за определенный период в соответствии с настоящим положением), являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Фонд оплаты труда МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» и предельная численность работников МАДОУ утверждается ОМС Управление образованием ПГО на соответствующий финансовый год.

Объем средств на компенсационные выплаты в составе фонда оплаты труда образовательного учреждения устанавливает ОМС Управление образованием ПГО, исходя из особенностей деятельности образовательного учреждения.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда должен составлять не менее 20 процентов (Решение Думы ПГО от 27.04.2017 № 644)

1.7. Штатное расписание МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» утверждается руководителем МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» по согласованию с органом местного самоуправления Управление образованием Полевского городского округа и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной муниципальной организации в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Орган местного самоуправления Управление образованием Полевского городского округа может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда МАДОУ, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу муниципальной организации.

1.8. Должности работников, включаемые в штатное расписание муниципальной организации, должны определяться в соответствии с уставом муниципальной организации 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 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1 Оплата труда работников МАДОУ ПГО «Детский сад 65» (далее - работников), устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее ЕТКС);
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (далее ЕКС) или профессиональных стандартов;
- 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 или при его отсутствии иного представительного органа работников муниципальной организации.

2.2 При определении размера оплаты труда работников учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников МАДОУ ПГО «Детский сад № 65»;

3) объем учебной (педагогической) работы;

4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3 Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4 Изменение оплаты труда производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

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);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

5) при изменении системы оплаты труда.

2.5 При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения на изменение заработной платы 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.

2.6 Руководитель МАДОУ ПГО «Детский сад № 65»:

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 на 01 сентября текущего года составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников МАДОУ ПГО «Детский сад № 65»;

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

2.7 Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8 Преподавательская работа в той же муниципальной 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».

2.9 Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МАДОУ ПГО «Детский сад № 65», а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно - методических кабинетов) осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, если педагогические работники, для которых МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» 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 УЧРЕЖДЕНИЙ

3.1 Оплата труда работников МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» включает в себя: размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

3.2 МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации

3.3 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

3.4 Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливается МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» самостоятельно по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников в структуре заработной платы в образовательных организациях должны составлять не ниже 70 процентов.

3.5 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.

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

3.7 Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МАДОУ ПГО «Детский сад № 65», 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» в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно - вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	9300

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре;	15500
	музыкальный руководитель	15000
3 квалификационный уровень	Воспитатель;	15000
	педагог-психолог	15000
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель;	18000
	Учитель-логопед (логопед);	15800
	учитель-дефектолог	15800

3.8 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».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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 ".

3.9 В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом ОУ с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

3.10 Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы».

3.11 Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие) МАДОУ ПГО «Детский сад № 65», устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	бухгалтер;	14000
	специалист по охране труда и технике безопасности	14000
	специалист по кадрам	14000

3.12 Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских работников МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» (далее - медицинские работники) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по физиотерапии медицинская сестра по массажу	26500

3.13 Размеры окладов рабочих МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых

профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» в следующих размерах:

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	кастелянша;	9000
	сторож (вахтер)	9000
	уборщик служебных помещений	9000
	уборщик территории (дворник)	9000
	машинист по стирке и ремонту спецодежды	9000
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий;	9000

3.14 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ ПГО «Детский сад № 65», прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры и искусства, 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, указанным в пункте 3.5.6 Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 г.г., в пункте 3.5.6 Соглашения между органом местного самоуправления Управление образованием Полевского городского округа, муниципальным образованием Полевской городской округ в лице Главы Полевского городского округа и Полевской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 - 2017 г.г., - на 20 процентов;
- 4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - на 10 процентов.

3.15 Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с пунктом 3.14 настоящего Положения.

Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

4.1 Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя муниципальной организации устанавливаются его работодателем в трудовом договоре.

4.2 Оплата труда руководителя муниципальной организации, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

4.3 Размер должностного оклада руководителя муниципальной организации определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 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 руководителям муниципальных организаций, утвержденной органом местного самоуправления Управление образованием Полевского городского округа.

4.4 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается органом местного самоуправления Управление образованием Полевского городского округа исходя из особенностей типов этих организаций в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций (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 и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается органом местного самоуправления Управление образованием Полевского городского округа исходя из особенностей типов этих организаций в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципальных организаций (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

4.5 При установлении должностных окладов руководителям муниципальных организаций предусматривается их повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных органом местного самоуправления Управление образованием Полевского городского округа.

4.6 Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципальной организации устанавливается работодателем на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципальной организации, установленного в соответствии с пунктом 4.3 настоящего примерного положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 4.5 настоящего Положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципальной организации устанавливается в соответствии с локальным актом МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» и настоящим Положением, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МАДОУ ПГО «Детский сад № 65».

4.7 Стимулирование руководителя муниципальной организации, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности МАДОУ ПГО «Детский сад №

65», осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя муниципальной организации, на основании положения о стимулировании руководителей муниципальных организаций, утвержденного приказом начальника органа местного самоуправления Управление образованием Полевского городского округа (далее - Положение о стимулировании руководителей муниципальных организаций).

4.8 Заместителям руководителя и главному бухгалтеру МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» принимается руководителем МАДОУ ПГО «Детский сад № 65».

4.9 При занятии руководителем, его заместителями и главным бухгалтером муниципального учреждения 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 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1 Выплаты компенсационного характера, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда муниципальной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.2 Для работников МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

Руководитель организации организует проведение специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Проведение специальной оценки условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда» Размер выплат по должностям работников устанавливается локальным актом, коллективным договором, отражается в трудовом договоре (Приложение 3).

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

Всем работникам МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 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". Размер выплат по должностям работников устанавливается локальным актом, коллективным договором, отражается в трудовом договоре (Приложение 3).

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)

При установлении доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных применяется «Порядок установления доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам (кроме руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются органом местного самоуправления Управление образованием Полевского

городского округа, за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных», утвержденный приказом Начальника ОМС Управление образованием ПГО от 30 марта 2017 года № 69-Д «Об оплате труда работников муниципальных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются органом местного самоуправления Управление образованием Полевского городского округа»

А) выплаты за работу при выполнении работ в ночное время

- Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

- Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

- По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

Б) Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику 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.

В) Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Г) 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

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за руководство консультационным пунктом, руководство творческими рабочими группами, руководство методическими комиссиями, объединениями, выполнение функций координатора, куратора годичного проекта, базовой (пилотной, инновационной) площадки, проведение работы по дополнительным образовательным программам. (Приложение 4)

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

Д) Работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в случаях:

- 1) 15 процентов - за работу в отдельной группе для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, или группе, где количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья превышает 1/2 общей численности обучающихся (воспитанников) группы.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется руководителем муниципального учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения работников с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников (Приложение);

3) 20 процентов - педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам детей, нуждающихся в длительном лечении, детей - инвалидов на дому или в медицинских организациях на основании заключения медицинской организации;

4) 20 процентов - руководителям и специалистам центральной и территориальных психолого-медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, в том числе являющихся структурными подразделениями муниципальных учреждений;

5.3 Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» в соответствии с локальным актом МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников МАДОУ ПГО «Детский сад № 65».

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

5.4 Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (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.

5.5 При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени. Компенсационные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

5.6 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.

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

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.

5.8 Размеры доплат и порядок их установления определяются МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в настоящем Положении об оплате труда работников МАДОУ ПГО «Детский сад № 65», утвержденном руководителем, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» а также средств от деятельности, приносящей доход.

6.2 Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и (или) в абсолютном размере с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

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

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

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

6.4 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, количественных и качественных результатов труда: успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде, проявление инициативы, творчества, применении в работе современных форм и методов организации труда, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, своевременной сдачи отчетности, участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств муниципальной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для муниципальной организации (Приложение 2)

6.5 Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется в соответствии с показателями результативности профессиональной деятельности (приложение) путем умножения количества набранных работником баллов за отчетный период на «стоимость одного балла» в рублях. «Стоимость одного балла» рассчитывается путем деления соответствующей части суммы (выделенной на выплаты стимулирующего характера) на общую сумму баллов, набранных всеми работниками ДОУ за отчетный период. Подсчет размера выплат стимулирующего характера на каждого работника учреждения производит Комиссия по распределению стимулирующих выплат, избранная в ДОУ, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательного учреждения. Комиссия определяет результативность и качество труда педагогических и других работников (по критериям, предусмотренным настоящим положением) и выводит сумму баллов и (или) процент по каждому сотруднику МАДОУ. Результаты регистрируются в протоколе.

Установление стимулирующих выплат осуществляется ежемесячно комиссией по распределению стимулирующих выплат. Выплаты производятся на основании приказа заведующего ежемесячно.

6.6 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 Положением о стимулировании коллективным договором, локальным нормативным актом муниципальной организации, трудовым договором.

6.7 Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

6.8 В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - 10 процентов;

2) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - 20 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается коллективными договорами, настоящим Положением, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» на оплату труда работников.

6.9 Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю муниципального учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю муниципального учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется руководителю муниципального учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципального учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6.10 К выплатам за качество выполняемых работ в МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим, обусловленный комплектованием групп оздоровительной направленности часто и длительно болеющими детьми, которым необходим комплекс санитарно-гигиенических, лечебно-оздоровительных и профилактических мероприятий и процедур, а также необходимостью реализации программы (плана) оздоровительных мероприятий.

6.11 В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам устанавливаются ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, определяемые тарификационной комиссией на основании информационной справки медицинского работника по состоянию на 01.09 текущего года о наличии в группе обучающихся (воспитанников) ЧБД, и (или) иных категорий, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов и (или) с ОВЗ в разном сочетании, а также информационной справки председателя ПМПк о наличии заключений ТОПМПк, ИПР для детей-инвалидов по состоянию на 01.09 текущего года (Приложение 1)

6.12 Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок локальным нормативным актом МАДОУ ПГО «Детский сад № 65», трудовым договором (приложение).

6.13 К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в МАДОУ ПГО «Детский сад № 65». Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет осуществляется в соответствии с Порядком исчисления стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования работникам муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются органом местного самоуправления Управление образованием Полевского городского округа, утвержденного приказом начальника ОМС Управление образованием ПГО от 30 марта 2017 года № 69-Д «Об оплате труда работников муниципальных организаций, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются органом местного самоуправления Управление образованием Полевского городского округа».

6.14 Работникам МАДОУ ПГО «Детский сад № 65», имеющим стаж работы (выслугу лет) в муниципальных образовательных учреждениях ПГО по решению руководителя муниципального учреждения могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- от 1 года до 4 лет - 3 процента;
- от 4 до 10 лет - 5 процентов;
- свыше 10 лет - до 10 процентов.

6.15 Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается настоящим Положением, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» на оплату труда работников. При установлении выплаты учитываются периоды непрерывной работы и (или) с учетом перерыва, составляющего не более 1 календарного месяца.

6.16 К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени муниципальной организации.

- при подготовке учреждения к летнему оздоровительному периоду,
- новому учебному году (по итогам приемки учреждения),
- зимнему периоду (по итогам смотра зимних участков).

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

6.18 В целях социальной защищенности работников образовательных учреждений и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя образовательного учреждения применяется единовременное премирование работников образовательного учреждения:

1) при объявлении благодарности руководителя ОМС Управление образованием ПГО - 200 руб.;

2) при награждении грамотой Главы Полевского городского округа - 400 руб.;

3) при объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации - 500 руб.;

4) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации - 500 руб.;

при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области

5) в связи с празднованием Дня дошкольного работника - по решению руководителя;

6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) - 1000 руб.;

7) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости - 1000 руб.;

8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат;

Условия, порядок и размер премирования определяются данным положением, локальными актами МАДОУ, решением руководителя или Комиссией по стимулированию.

6.20 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

6.21 Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальным нормативным актом МАДОУ о выплатах социального характера или коллективным договором.

Глава 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1 В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2 При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3 Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, МАДОУ ПГО «Детский сад № 65» 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.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ
ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

1. За работу в специализированных группах оздоровительной направленности			
№ п/п	Наименование должности	% выплаты	Основание
1.	Воспитатель	15 %	Участие в разработке и реализации плана оздоровительной работы
2.	Музыкальный руководитель	15 %	Участие в разработке и реализации плана оздоровительной работы
3.	Младший воспитатель	15 %	Работающие в этих группах
4.	Педагог - психолог	15 %	Участие в разработке и реализации плана оздоровительной работы
5.	Инструктор по физической культуре	15 %	Участие в разработке и реализации плана оздоровительной работы
6.	Старший воспитатель	15%	Участие в разработке и реализации программы оздоровительной работы

Форма информационной справки,
предоставляемой медицинским работником

Информация о количестве детей с отклонениями в здоровье

на 01.09.201 г

Г р у п п а	Работники, участвующие в разработке и реализации плана(программы) оздоровительной работы	Вид (направление) отклонения	Количество детей

Форма информационной справки,
предоставляемой председателем ПМПк

**Информация о количестве детей с
ОВЗ и детей-инвалидов на 01.09.201 г**

Группа	Педагогические работники, работающие с детьми, реализующие АОП ДО	Вид (направление) нарушения	Количество детей

**ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
К ОКЛАДУ (ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ)
в МАДОУ ПГО «Детский сад № 65»
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТ**

1. Порядок определения выплат стимулирующего характера заместителям.

	Показатели эффективности	Критерии оценки	Индикатор, основание	балл
1	Высокая организация труда	отсутствие замечаний по учету и хранению товарно - материальных ценностей	Что взято к учету в текущем месяце, по тексту	1
		отсутствие замечаний по санитарно-техническому состоянию помещений и прилегающей территории	Мероприятия по приведению в соответствие, по тексту	2
		своевременное обеспечение работников учреждения предметами хозяйственного обихода	Мероприятия по обеспечению	1
		осуществление контроля за состоянием помещений и принятие мер к их своевременному ремонту	Указать мероприятия контроля, предпринятые меры	3
		своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок	Количество, перечислить	1
		отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности, противопожарной безопасности, электробезопасности	По тексту	1
		высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	Перечислить что сделано в текущем месяце	3
		Активное участие в общественной и производственной жизни МАДОУ	Указать мероприятия, дату	1
		своевременная подготовка помещений здания к осенне-зимней эксплуатации.	Указать мероприятия	1
		Своевременное списывание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью.	Указать мероприятия	2
2	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Помощь в подготовке к проведению досугов, развлечений, праздников для детей (оформление помещений, исполнение ролей, изготовление атрибутов, костюмов)	Перечислить, что конкретно сделано в текущем месяце	1
		Помощь в развитии и пополнении развивающей среды в ДОУ. Участие в благоустройстве и оснащении развивающей среды в учреждении и прилегающей территории	Перечислить, что конкретно сделано в текущем месяце	2
3	Высокий уровень трудовой и исполнительности	отсутствие нарушений правил техники безопасности и охраны труда обслуживающим персоналом	Информация заведующего, специалиста по ОТ и ТБ	1

	льской дисциплины	Наличие и своевременное ведение в соответствии с требованиями ДОУ всей рабочей документации, своевременная сдача отчетной документации	Указать вид и тему отчета, подготовленного документа	1
		Участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ, выполнение поручений руководителя, не связанных с основной деятельностью.	Перечислить, что конкретно сделано в текущем месяце	2
	Итого			

2. Порядок определения выплат стимулирующего характера педагогическим работникам

2.1. Показатели результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя:

№ п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки	Индикатор	Количество баллов
1	Достижение качества образовательной услуги	Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей ДОУ, сохранению и укреплению здоровья детей (праздники дни открытых дверей, дни здоровья, спартакиады и т.д.) (за каждое мероприятие)	План работы, план взаимодействия, отчеты	4
		Организация работы ПМПк, работы с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами, с одаренными детьми	Протоколы, планы, иАОП (своевременное выявление, наличие)	4
2	Организация работы по сохранению и формированию здоровья и физкультурно-оздоровительной деятельности воспитанников	Снижение заболеваемости воспитанников.	Информация специалиста по ОТ, медицинского работника	3
		Контроль за реализацией мероприятий воспитателями по программе «Здоровый малыш» (Проведение спортивно-массовых мероприятий, в том числе сдачи норм ГТО), за соблюдением нормативных требований (безопасность, занятия, режим дня, прогулка, закаливание и т.д.), дней здоровья, туристических походов, проектов)	Карты контроля, планы, документация	3
3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями, государственное-общественное управление	Организация и проведение совместно с педагогами мероприятий с родителями: сопровождение в образовательном процессе - собрания, конференции, родительские клубы, выставки, конкурсы и др.(вовлечение родителей в образовательный процесс не менее 70% списочного состава)	Планы работы, протоколы родительских собраний, отзывы о проведенных мероприятиях	3
4	Работа с детьми из социально неблагополуч	Организация работы по своевременному выявлению и сопровождению семей, находящихся в социально опасном положении, а	Документация, протоколы ПМПк	2

	ных семей	также семей «группы риска»		
5	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Развитие, организация и пополнение развивающей среды в ДОУ, оформление помещений, стендов, музея, коллекций и др. Участие в благоустройстве и оснащении развивающей среды в учреждении и прилегающей территории	Аналитическая справка	2
		Публикация информации по вопросам воспитания и образования детей в ДОУ, организация своевременного представления информации о деятельности ДОУ на сайте организации. (Своевременный контроль на соответствие сайта требованиям законодательства)	Информация ответственного за ведение сайта	3
6	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные, групповые, социальные и индивидуальные)	Разработка и реализация совместных с педагогами творческих, педагогических, социальных проектов.	Аналитическая справка	4
		Методическое сопровождение педагогов по трансляции педагогического опыта среди педагогического сообщества (открытые занятия, мастер-классы, и др.) По участию в профессиональных конкурсах	Аналитическая справка Дипломы, грамоты, сертификаты	5- участ ие 10- побед а
7	Организация дополнительного образования	Организация работы вариативных форм дошкольного образования, разработка содержания деятельности, методическое сопровождение педагогов. Ведение документации. (Консультативный пункт, Мини-центр для детей с ОВЗ, Ресурсный центр по работе с одаренными детьми, семейная группа)	Информация, документация	4
8	Результаты работы с воспитанниками	Положительная динамика вовлеченности воспитанников в проекты социокультурной направленности, общественно - полезные практики и др. практики (нарастающим итогом)	Аналитическая справка	2
		Увеличение количества педагогов, подготовивших воспитанников к участию в различных конкурсах, соревнованиях, выставках, фестивалях	Сертификаты, фото, видеоматериалы, справки, дипломы, грамоты	10
9	Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	Участие в деятельности рабочих групп по различным направлениям, проектная деятельность совместно со специалистами ДОУ	Материалы работы, протоколы	3
		Участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ и (или) системность и открытость реализации мероприятий в рамках муниципальной и (или) региональной инновационной площадки	Информация заведующего	10
	Итого			

2.2. Показатели результативности профессиональной деятельности воспитателей

	Показатель и эффективность	Критерии оценки	Индикатор+. Основание	Кол-во баллов
1	Организация работы по сохранению и формированию здоровья и физкультурно-оздоровительной деятельности воспитанников	Снижение заболеваемости воспитанников, по сравнению с предыдущим месяцем.	Количество пропущенных дней по болезни.	2
		Соблюдение нормативных требований организации режимных моментов воспитательно-образовательной деятельности (273-ФЗ, СанПиН, ОТ и ТБ), Отсутствие детского травматизма	Карты контроля питания, НОД, прогулки, режимные моменты (информация старшего воспитателя) Отсутствие травм	3
2	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями и социальными партнерами	Организация и систематический контроль за поступлением родительской платы за присмотр и уход ребенка в ДООУ (отсутствие задолженности)	Информация бухгалтера	2
		Организация работы по привлечению внебюджетных средств	Указать результат работы	2
		Проведение мероприятий с социальными партнерами (ГИБДД, пожарная часть, СТЗ, СОШ любая, музеи, библиотеки)	Тема мероприятия, дата	2
		Проведение активных форм взаимодействия с родителями (мастер-классы, игротека, тематический досуг, гости группы, совместные спортивные и культурные мероприятия)	Дата проведения мероприятия, тема, количество участвовавших родителей	2 за каждое мероприятие
3	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Исполнение ролей на утренниках. Помощь в оформлении музыкального или спортивного праздника.	Перечисление ролей. В чем конкретно выражалась помощь	2
		Развитие, организация и пополнение развивающей среды в группе (оформление стендов, музея, коллекций и др.) Создание дидактических игр. Участие в благоустройстве и оснащении развивающей среды ДООУ и прилегающей территории.	Что конкретно обновлено, оформлено в группе, название изготовленных дидактических материалов.	2
	Результативность работы (реализация дополнительных проектов, трансляция	Трансляция опыта инновационной деятельности (<u>ЗАОЧНОЕ УЧАСТИЕ</u>) на уровне города, области, РФ	Выступление на конференциях. Сертификаты участия	3 5
		Представление проекта, акции (экскурсионные, групповые, индивидуальные) на уровне города, области, РФ	Тема заявленного проекта, где представлен	2
		<u>ОЧНОЕ</u> участие педагога в фестивалях	Тема, дата	3-ДООУ

	я педагогического опыта)	проф. мастерства, ГМО, пед. чтения, дни открытых дверей, пед. советы, семинары, мастер-классы, презентация практического опыта (открытые занятия для педагогов нашего ДОУ)		5-город, область
		Участие и победы в профессиональных конкурсах (конкурсы ИРО, воспитатель года, премия губернатора и др.)	Дипломы, грамоты, сертификаты	5-участие 10-победа
4	Результаты работы с воспитанниками	Участие воспитанников в различных конкурсах, соревнованиях, выставках, фестивалях. В том числе дети с ОВЗ Победы воспитанников в различных конкурсах, соревнованиях.	Указывается тема конкурса. Кол-во участников, в том числе дети с ОВЗ (отдельно указываем кол-во таких детей). Сертификаты, Дипломы, грамоты фото.	3 10
5	Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	Участие в деятельности рабочих групп по различным направлениям, проектная деятельность совместно со специалистами ДОУ	Название рабочей группы	3
		Участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ и (или) системность и открытость реализации мероприятий в рамках муниципальной и (или) региональной инновационной площадки	Информация старшего воспитателя, заведующего	3
	Итого			

2.3. Показатели результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога

	Показатель и эффективности	Критерии оценки	Индикатор	Количество баллов
1	Достижение качества образовательной услуги	Участие в организации и деятельности вариативных форм дошкольного образования (консультационный пункт, лекотека, служба ранней помощи и др.)	Тема. Форма. С кем проведено.	5
		Организация и взаимодействие со специалистами ПМПК «Ладо»	Своевременная подача документов на комиссию. Указать случаи взаимодействия в отчетном периоде	5
2	Организация работы по сохранению и формированию здоровья и физкультур	Проведение (участие) спортивно-массовых мероприятий, (в том числе сдачи норм ГТО), дней здоровья, туристических походов, проектов по здоровью. Реализация здоровьесформирующих программ, планов, технологий	Тема, форма проведения, дата мероприятия	2

	но-оздоровительной деятельности и воспитанников			
3	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями, государственно-общественное управление	Проведение мероприятий с социальными партнерами (ГИБДД, пожарная часть, СТЗ, СОШ любая, музеи, библиотеки) Проведение мероприятий с родителями: родительские собрания, конференции, родительские клубы, и другие	Тема мероприятия, дата Тема, форма проведения, отзывы родителей о проведенных мероприятиях	2 3
4	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Развитие, организация и пополнение развивающей среды в кабинете (зале), оформление помещения, , оформление стендов и др. Участие в благоустройстве и оснащении развивающей среды в учреждении и прилегающей территории Музей	Аналитическая справка	2
5	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные, групповые, социальные и индивидуальные)	Трансляция опыта инновационной деятельности (<u>ЗАОЧНОЕ УЧАСТИЕ'</u>) на уровне города, области, РФ Представление проекта, акции (экскурсионные, групповые, индивидуальные).на уровне города, области, РФ <u>ОЧНОЕ</u> участие педагога в фестивалях проф. мастерства, ГМО, пед. чтения, дни открытых дверей, пед. советы, семинары, мастер-классы, презентация практического опыта (открытые занятия для педагогов нашего ДОУ) Участие и победы в профессиональных конкурсах (конкурсы ИРО, воспитатель года, премия губернатора и др.)	Выступление на конференциях. Сертификаты участия Тема заявленного проекта, где представлен Тема, дата Дипломы, грамоты, сертификаты	3 5 2 3-ДОУ 5-город, область 5-участие 10-победа
6	Результаты работы с воспитанниками	Участие воспитанников в различных конкурсах, соревнованиях, выставках, фестивалях. В том числе дети с ОВЗ. Победы воспитанников в различных конкурсах, соревнованиях	Тема конкурса. Кол-во участников, в том числе дети с ОВЗ (отдельно указываем кол-во таких детей). Сертификаты, Дипломы, грамоты фото.	2 10
7	Высокий	Участие в деятельности рабочих групп по	Название рабочей	3

	уровень трудовой и исполнители ской дисциплин ы	различным направлениям, ПМПк	группы	
		Участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ и (или) системность и открытость реализации мероприятий в рамках муниципальной и (или) региональной инновационной площадки.	Информация старшего воспитателя, заведующего	3
	Итого			

3. Порядок определения выплат стимулирующего характера выплат **учебно-вспомогательному персоналу**

3.1. Показатели результативности профессиональной деятельности **младших воспитателей**

	Показатель и эффективность	Критерии оценки	Индикатор+основание	Количество баллов
1	Достижение качества образовательной услуги	Отсутствие нарушений (по результатам внутреннего и ведомственного контроля)	Карты контроля питания, трехступенчатый к-ль, санэпидрежим,	2
		Помощь в организации воспитательно - образовательного процесса, режимных моментов (дежурство, экскурсий и целевых прогулок, одевание детей другой группы, родительское собрание);	Что конкретно сделано в отчетный период	2
2	Организация работы по сохранению и формированию здоровья воспитанников	Снижение заболеваемости воспитанников в сравнении с предыдущим периодом	Количество пропущенных дней по болезни.	3
3	Высокая организация труда	Активное участие в общественной и производственной жизни МАДОУ, помощь в проведении мероприятий	Что конкретно сделано в отчетный период	1
		Стажировка вновь поступившего работника	ФИО стажера	1
4	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Помощь в развитии и пополнении развивающей среды в группе, оформление группового помещения, стендов. Участие в благоустройстве и оснащении группового участка	В чем конкретно проявляется участие, что сделано в отчетный период	2
		Активное участие в благоустройстве и озеленении территории МАДОУ	В чем конкретно проявляется участие, что сделано в отчетный период	2
5	Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	Своевременная вакцинопрофилактика работника (в соответствии с национально-региональным календарем), прохождение в установленные сроки периодических медицинских осмотров	Информация заведующего, старшего воспитателя, медицинского работника	1
	Итого			

4. Порядок определения выплат стимулирующего характера **служащим:**

4.1. Показатели результативности профессиональной деятельности **главного бухгалтера, бухгалтера***

	Показатели эффективно сти	Критерии оценки	Индикатор+осн ование	Коли честв о балло в
1	Высокая организация труда	отсутствие замечаний к составлению проекта бюджета образовательного учреждения на очередной год	Информация заведующего	2
		Своевременная организация работ по исполнению ФХД в рамках выделенных средств	Отчет, документация	5
		соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам во внебюджетные фонды	Отчет, документация	2
		отсутствие просроченной задолженности по расчетам за полученные товарно-материальных ценности	Отчет	1
		Своевременное выявление наличия недостатков и излишков по результатам инвентаризации	Опись инвентарная	2
		уменьшение количества замечаний со стороны проверяющих	Информация заведующего	2
		своевременное составление и предоставление: бухгалтерской, налоговой, статистической отчетности	отчетность	4
		Активное участие в общественной и производственной жизни МАДОУ, помощь в проведении мероприятий, в благоустройстве и озеленении территории	Отзывы, информация заведующего	1
		отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда, родителей и работников по учету родительской платы платных услуг	Отзывы, документальная информация	2
		Подготовка материалов, информации, документов для сайта учреждения	Информация ответственного за ведение сайта	1
		Своевременное предоставление внеплановых отчетов в ОМС ПГО УО	Отчет, документация	
		Подготовка материалов, информации, документов для Наблюдательного совета, совета родителей	Информация заведующего	3
2	Высокий уровень трудовой и исполнитель ской дисциплины	Отсутствие нарушений требований техники безопасности, противопожарной, правил внутреннего распорядка.	Информация специалиста по ОТ	
		Участие в деятельности рабочих групп по различным направлениям	Материалы работы, протоколы	1
		Участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ, выполнение поручений руководителя, не связанных с основной деятельностью.	Информация старшего воспитателя, заведующего	1
	Итого			

4.2. Показатели результативности профессиональной деятельности **специалиста по кадрам**

	Показатели эффективно сти	Критерии оценки	Индикатор+осн ование	Коли честв о балло в
1	Высокая организация труда	качественный учет контингента воспитанников	Информация бухгалтера	5
		качественное ведение документации	Отчет, документация	2
		отсутствие замечаний со стороны проверяющих	Информация заведующего	2
		качественное ведение личных дел, личных карточек сотрудников учреждения	Отчет, документация	2
		своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников	Информация заведующего	2
		качественная разработка должностных инструкций сотрудников учреждения	Информация заведующего	3
		Активное участие в общественной и производственной жизни МАДОУ, помощь в проведении мероприятий, в благоустройстве и озеленении территории	Отзывы, информация заведующего	3
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников.	Информация заведующего	2
		Подготовка материалов, информации, документов для сайта учреждения	Информация ответственного за ведение сайта	1
2	Высокий уровень трудовой и исполнитель ской дисциплины	Отсутствие замечаний администрации ДОУ , нарушений по охране труда и пожарной безопасности.	Информация заведующего, специалиста по охране труда	2
		Наличие и своевременное ведение в соответствии с требованиями ДОУ всей рабочей документации, своевременная сдача отчетной документации	Информация заведующего	2
		Участие в деятельности рабочих групп по различным направлениям	Материалы работы, протоколы	1
		Участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ, выполнение поручений руководителя, не связанных с основной деятельностью.	Информация заведующего	5
	Итого			

4.3. Показатели результативности профессиональной деятельности **специалиста по охране труда:**

	Показатели эффективно сти	Критерии оценки	Индикатор+осн ование	Коли честв о балло в
1	Высокая организация труда	отсутствие замечаний со стороны проверяющих на санитарное состояние, состояние дел по охране труда	Информация заведующего	2

		отсутствие случаев травматизма	Информация заведующего, медицинского персонала	2
		разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев	Информация заведующего	3
		непосредственное участие в составлении программ обучения работников безопасным методам работы	Информация старшего воспитателя, заведующего	5
		контроль за своевременностью выдачи работникам средств индивидуальной защиты и спецодежды согласно нормативам	Информация заведующего, заместителя заведующего по АХЧ	2
		своевременность проведения инструктажа по охране труда, жизни и здоровья обучающихся, организация обучения сотрудников	Информация заведующего, старшего воспитателя	2
		отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений	Информация заведующего, медицинского персонала	3
		Активное участие в общественной и производственной жизни МАДОУ, помощь в проведении мероприятий, в благоустройстве и озеленении территории	Отзывы, информация заведующего	1
		Подготовка материалов, информации, документов для сайта учреждения	Информация ответственного за ведение сайта	1
2	Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний администрации ДОУ	Информация заведующего, старшего воспитателя, медицинского работника	1
		Наличие и своевременное ведение в соответствии с требованиями ДОУ всей рабочей документации, своевременная сдача отчетной документации	Информация старшего воспитателя, специалистов	2
		Участие в деятельности рабочих групп по различным направлениям,	Материалы работы, протоколы	2
		Участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ, выполнение поручений руководителя, не связанных с основной деятельностью.	Информация старшего воспитателя, заведующего	5
	Итого			

5. Показатели результативности профессиональной деятельности **медицинским работникам***

Показатели эффективности	Критерии оценки	Индикатор+основание	Количество баллов
--------------------------	-----------------	---------------------	-------------------

				В
1	Высокая организация труда	правильность и своевременность заполнения обязательной медицинской документации	Информация заведующего	1
		отсутствие нарушений медицинской этики	Информация заведующего	1
		отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима	Информация заведующего, заместителя заведующего по АХЧ	3
		осуществление дополнительных медицинских, оздоровительных услуг, расширяющих круг основных обязанностей (фитотерапия, кварцевание, орошение зева, кислородный коктейль)	Информация заведующего	3
		привлечение внебюджетных средств	Информация заведующего	2
		вовлеченность в профилактическую деятельность образовательного учреждения, ведение просветительской работы с родителями, консультирование, оформление санбюллетней.	Информация старшего воспитателя, воспитателей	2
		отрицательная динамика заболеваемости в эпидемиологический период (в сравнении с прошлым годом);	Информация о посещаемости	2
		Осуществление контроля санэпидрежима	Дата контроля, результат контроля	2
		организацию контроля режимных процессов (питание, сон, закаливание, режим прогулок, утренняя гимнастика, физкультурные занятия)	Дата контроля, результат контроля	2
2	Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний администрации ДОУ, контролирующих органов	Информация заведующего, специалиста по ОТ	1
		Участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ, выполнение поручений руководителя, не связанных с основной деятельностью.	Информация старшего воспитателя, заведующего	5
	Итого			

6. Порядок определения выплат стимулирующего характера **работчим**:

6.1. Показатели результативности профессиональной деятельности **кастелянши***:

	Показатели эффективности	Критерии оценки	Индикатор+основание	Количество баллов
1	Высокая организация труда	отсутствие замечаний на условия хранения имущества ОУ	Информация заместителя заведующего по АХЧ, заведующего	1
		отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению	Информация заместителя заведующего по АХЧ,	1

			бухгалтера	
		обеспечение санитарного состояния помещений	Информация специалиста по ОТ, медицинского работника	1
		Творческий подход к оформлению костюмов, декораций, изготовление атрибутов к различным мероприятиям, пошив «мягкого» инвентаря для детского сада	Отзывы, информация заведующего, результат работ - готовые изделия	5
		Активное участие в общественной и производственной жизни МАДОУ, помощь в проведении мероприятий, в благоустройстве и озеленении территории	Информация старшего воспитателя, заведующего, заместитель заведующего по АХЧ	1
2	Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний администрации ДОУ, нарушений правил техники безопасности и охраны труда	Информация специалиста по ОТ	1
		Качественное выполнение должностных обязанностей	Справка о выполненных работах	1
		Участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ, выполнение поручений руководителя, не связанных с основной деятельностью.	Информация старшего воспитателя, заведующего	3
	Итого			

6.2. Показатели результативности профессиональной деятельности **машиниста по стирке белья**

	Показатели эффективности	Критерии оценки	Индикатор+основание	Количество баллов
1	Высокая организация труда	увеличение интенсивности работ: во время ремонтных работ, в период карантин	Информация специалиста по ОТ, медицинского работника	2
		Качественное выполнение должностных обязанностей	Информация заведующего, заместителя заведующего по АХЧ	1
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	Информация заведующего, заместителя заведующего по АХЧ	1
		Контроль соблюдения санитарно-эпидемиологических норм участниками образовательного процесса в части мягкого инвентаря	Информация заведующего, заместителя заведующего по АХЧ, бухгалтера	2
		отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	Информация заместителя заведующего по АХЧ, бухгалтера	1

		Бережное отношение к имуществу и инвентарю, своевременная подача заявки на текущий ремонт	Информация заведующего, заместителя заведующего по АХЧ	1
2	Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний администрации ДОУ, нарушений правил техники безопасности и охраны труда	Информация заведующего, специалиста по ОТ	1
		Участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ, выполнение поручений руководителя, не связанных с основной деятельностью.	Информация заведующего, заместителя заведующего по АХЧ	1
	Итого			

6.2. Показатели результативности профессиональной деятельности **уборщика служебных помещений**

	Показатели эффективности	Критерии оценки	Индикатор+основание	Количество баллов
1	Высокая организация труда	увеличение интенсивности работ: во время ремонтных работ, в период карантин, в осенне - весенний период, в период проведения массовых мероприятий	Информация заведующего, заместителя заведующего по АХЧ	3
		участие в озеленении, благоустройстве и уборке территории детского сада	Информация заведующего, заместителя заведующего по АХЧ	2
		уменьшение количества замечаний со стороны проверяющих;	Информация заведующего, заместителя заведующего по АХЧ	2
		Рациональное использование энергоресурсов и воды	Информация заведующего, заместителя заведующего по АХЧ	2
		Помощь в развитии и пополнении развивающей среды в ДОУ. Участие в благоустройстве и оснащении развивающей среды в учреждении и прилегающей территории	Информация заведующего, заместителя заведующего по АХЧ	2
2	Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний администрации ДОУ, нарушений правил техники безопасности и охраны труда	Информация заведующего, заместителя заведующего по АХЧ	2
		Участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ, выполнение поручений руководителя, не связанных с основной деятельностью.	Информация заведующего, заместителя заведующего по АХЧ	1
	Итого			

6.3. Показатели результативности профессиональной деятельности **сторожей**

	Показатели эффективности	Критерии оценки	Индикатор+основание	Количество баллов
1	Высокая организация труда	отсутствие случаев кражи по вине сторожа	Информация заместителя заведующего по АХЧ	3
		отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в ночное время и выходной день	Информация заведующего	3
2	Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний администрации ДОУ	Информация заведующего, старшего воспитателя, медицинского работника	1
		отсутствие нарушений правил техники безопасности и охраны труда	Информация старшего воспитателя, специалистов	2
		отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	Материалы работы, протоколы	2
	Итого			

6.4. Показатели результативности профессиональной деятельности **рабочих*** (рабочих по комплексному обслуживанию зданий и ремонту сооружений (слесарю-сантехнику, электрику):

	Показатели эффективности	Критерии оценки	Индикатор+основание	Количество баллов
1	Высокая организация труда	отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	Акты, информация заместителя заведующего по АХЧ	1
		отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	Информация администрации ДОУ	3
		своевременное устранение аварийной ситуации	Информация заместителя заведующего по АХЧ	5
2	Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний администрации ДОУ	Информация заведующего, старшего воспитателя, заместитель заведующего по АХЧ	3
		отсутствие нарушений правил техники безопасности и охраны труда	Информация специалиста по ОТ	2
		отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	Информация специалиста по ОТ	2
		Участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ, выполнение поручений руководителя, не связанных с основной деятельностью.	Информация старшего воспитателя, заведующего	1
ИТОГО				

6.5. Показатели результативности профессиональной деятельности дворника

	Показатели эффективности	Критерии оценки	Индикатор+основание	Количество баллов
1	Высокая организация труда	отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории	Информация заведующего, заместителя заведующего по АХЧ	2
		качественная уборка территории учреждения	Информация заведующего, заместителя заведующего по АХЧ	3
		сезонное увеличение объема работ (листва, снег)	Информация заведующего, заместителя заведующего по АХЧ	5
		Работа в неблагоприятных погодных условиях	Информация заведующего, заместителя заведующего по АХЧ	2
		сохранность и ремонт вверенного инвентаря детского сада	Информация заведующего, заместителя заведующего по АХЧ	1
		Активное участие в общественной и производственной жизни МАДОУ, помощь в проведении мероприятий, в благоустройстве и озеленении территории	Информация заведующего, заместителя заведующего по АХЧ	1
		отсутствие нарушений правил техники безопасности и охраны труда	Информация специалиста по ОТ	1
2	Высокий уровень трудовой и исполнительской дисциплины	Отсутствие замечаний администрации ДОУ	Информация заведующего, старшего воспитателя, заместителя заведующего по АХЧ	1
		отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	Информация медицинского персонала	2
		отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	Информация специалиста по ОТ	2
		Участие в мероприятиях, повышающих имидж ДОУ, выполнение поручений руководителя, не связанных с основной деятельностью.	Информация старшего воспитателя, заведующего	1
	Итого			

**ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ
работникам МАДОУ ПГО «Детский сад № 65»**

Наименование выплаты	Перечень выплат по должностям работников	Размеры выплат
Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. (ТК РФ ст. 146, ст.147; Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда»)	- младший воспитатель (класс условий труда 3.1.) - машинист по стирке белья (класс условий труда 3.1.)	6% 12%
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ТК РФ ст.148,149,316,317, Закон РФ «О госгарантиях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях» от 19.02.93 № 4520-1 в редакции от 24.12.2004г № 122 ФЗ. начисляются на все виды выплат.	Районный коэффициент всем работникам МАДОУ	15%
Выплаты за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы (ТК РФ ст.151)	Работники МАДОУ на период выполнения дополнительного объема работ	до 100% от базового оклада, соответствующей ПКГ
Выплаты за совмещение профессий (должностей) (ТК РФ ст.151)	работники МАДОУ на период совмещения должностей	до 100% от базового оклада, соответствующей ПКГ
Выплата за сверхурочную работу (ТК РФ ст.152)	Работники МАДОУ выполняющие сверхурочную работу в связи с производственной необходимостью	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.

Выплаты за работу в выходные и нерабочие, праздничные дни (ТК РФ ст.153)	Работники МАДОУ работающие в праздничные дни и привлекаемые для работы в выходной день.	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.
Выплаты за работу в ночное время производится работникам согласно Постановлению Главы ПГО от 28.12.2016г. № 473-ПА	Ночным временем считается время с 22-00 часов до 06-00 часов	Размер доплаты - 20% должностного оклада за каждый час работы работника в ночное время.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ
ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ**

В группе компенсирующей направленности (сочетанные дефекты)			
1.	Воспитатель	15 %	Работающие в этих группах
2.	Младший воспитатель	15 %	Работающие в этих группах
3.	Учитель-дефектолог	15%	Работа с детьми с ОВЗ (более 50% состава группы)
Руководителям и специалистам логопедического пункта			
4.	Учитель-логопед	20 %	

Приложение № 4
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ ПГО «Детский сад № 65»

**ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ДОПЛАТ
ЗА УВЕЛИЧЕНИЕ ОБЪЕМА РАБОТ
в МАДОУ ПГО « Детский сад № 65»**

№ п/п	Показатели	%
	руководство методическими комиссиями, объединениями	0,1
	руководство консультационным пунктом	0,1
	руководство творческими рабочими группами	0,1
	работа по дополнительным образовательным программам	0,1
	выполнение функций координатора, куратора годичного проекта, базовой (пилотной, инновационной) площадки	0,1
	ведение учета и движения воспитанников	0,1
	обновление, размещение информации на сайте ДОУ в соответствии с требованиями	0,1
	привлечение внебюджетных средств	0,1
	работа на официальных сайтах по размещению заказов, работ, услуг	0,1
	Выполнение функций председателя первичной профсоюзной организации	0,2
	Выполнение функций уполномоченного по охране труда	0,1