

МО город Алапаевск

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №22»

(МБДОУ «Детский сад №22»)

СОГЛАСОВАНО
Председателем ППО МБДОУ
«Детский сад №22»
О.Н.Хаметова
«11» сентября 2017г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
«Детский сад №22»
И.В. Полушкина
«11» сентября 2017г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2016 - 2018 гг.

Утвержден на собрании трудового коллектива работников
протокол № 4 от «11» сентября 2017г.



г. Нейво-Шайтанский – 2017

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №22 » на 2016 - 2018 г.**

1.Раздел Приложения к коллективному договору изложить в следующей редакции:

Раздел 10. Приложения к коллективному договору

2. График сменности.

3.Положение «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №22».

4. Положение «Об определении должностного оклада сотрудников».

5. Положение «Об определении должностного оклада заместителя заведующего по воспитательной и методической работе, главного бухгалтера».

6. Положение «О выплатах компенсационного, стимулирующего характера и иных выплатах работникам».

2. Следующие локальные акты (приложения к коллективному договору) изложить в новой редакции:

- График сменности (Приложение №2);

- Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №22» (Приложение № 3);

- Положение «Об определении должностного оклада сотрудников». (Приложение №4);

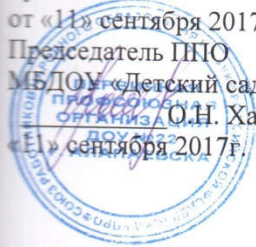
-Положение «Об определении должностного оклада заместителя заведующего по воспитательной и методической работе, главного бухгалтера» (Приложение №5);

-Положение «О выплатах компенсационного, стимулирующего характера и иных выплатах работникам» (Приложение №6);

Все приложения к коллективному договору (локальные акты) прилагаются.

**Приложение 2
к Коллективному договору на 2016-2018гг.**

СОГЛАСОВАНО
с профсоюзным комитетом ППО
МБДОУ «Детский сад № 22»
протокол № 9
от «11» сентября 2017г.
Председатель ППО
МБДОУ «Детский сад №22»
О.Н. Хаметова
«11» сентября 2017г.



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ «Детский сад №22»
И.В. Полушкина
«11» сентября 2017г.



ПРИНЯТО
на общем собрании членов
трудоого коллектива
МБДОУ «Детский сад №22»
(протокол № 4 от «11» сентября 2017г.)

Продолжительность рабочего времени работников (График сменности)

МО город Алапаевск
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №22»
(новая редакция с 01.09.2017г.)

п. Нейво-Шайтанский – 2017г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха для работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №22» (МБДОУ «Детский сад №22») (далее – график сменности) устанавливается:
 - 1.1.1. Для педагогических работников в соответствии с:
 - Трудовым кодексом (гл. 52);
 - Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Приказом Минобрнауки РФ 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»;
 - Приказ Минобрнауки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».
 - 1.1.2. Для всех работников МБДОУ «Детский сад №22» в соответствии с:
 - Трудовым кодексом (гл. 15, гл. 16);
- 1.2. График сменности определяет порядок регулирования режима рабочего времени педагогических работников и всех остальных работников ДОУ.
- 1.3. Режим работы МБДОУ «Детский сад №22» в соответствии с Уставом 10,5 часов, с 07.30 – 18.00.

II. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА ДЛЯ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД №22»

2.1. Для **административно – управленческих работников** устанавливается следующий график рабочего времени и времени отдыха:

- 2.1.1. Заведующий – 40 часов в неделю: с 09-00 до 17-30; перерыв для приема пищи 12-00 до 12-30.
- 2.1.2. Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе: – 40 часов в неделю: с 08-30 до 17-00, перерыв для приема пищи 12-00 до 12-30.
- 2.1.3. Главный бухгалтер – 40 часов в неделю: с 08-00 до 16-30; перерыв для приема пищи 12-00 до 12-30.
- 2.1.4. Заведующий хозяйством – 40 часов в неделю: с 8-30 до 17-00; перерыв для приема пищи 12-00 до 12-30

2.2. **Педагогические работники.** График сменности устанавливается в зависимости от наполняемости групп и обеспеченности педагогическими кадрами ДОУ.

2.2.1. *Воспитатель:*

- с продолжительностью рабочего времени на 1 ставку заработной платы – 36 часов в неделю;
- с продолжительностью рабочего времени на 0,5 ставки заработной платы – 18 часов в неделю;
- с продолжительностью рабочего времени на 1,5 ставки заработной платы – 54 часа в неделю
с 07.30 – 18.00;
- с продолжительностью рабочего времени на 0,75 ставки заработной платы – 27 часов в неделю.

Группы раннего возраста

Вариант 1

Группа № 1/1: раннего возраста (от 1 года до 2 лет)

День недели	Время	Кол-во часов (час.)	Время	Кол-во часов (час.)
ПОНЕДЕЛЬНИК	10.00-18.00	8	07.30-13.30	6
ВТОРНИК	07.30-13.30	6	13.00-18.00	5
СРЕДА	10.00-18.00	8	07.30-13.30	6
ЧЕТВЕРГ	07.30-15.30	8	14.00-18.00	4
ПЯТНИЦА	12.00-18.00	6	07.30-14.30	6
ИТОГО:		36		27

Вариант 2

Группа № 1/2: группа раннего возраста (от 2 лет до 3-х лет)				
День недели	Время	Кол-во часов (час.)	Время	Кол-во часов (час.)
ПОНЕДЕЛЬНИК	10.00-18.00	8	07.30-11.30	4
ВТОРНИК	07.30-18.00	10.30	09.00-15.00	6
СРЕДА	10.00-14.00	4	07.30-18.00	10.30
ЧЕТВЕРГ	07.30-15.00	7.30	10.00-18.00	8
ПЯТНИЦА	12.00-18.00	6	07.30-15.00	7.30
ИТОГО:		36		36

Вариант 3

Группа № 1/1: раннего возраста (от 1 года до 2 лет)				
День недели	Время	Кол-во часов (час.)	Время	Кол-во часов (час.)
ПОНЕДЕЛЬНИК	10.00-18.00	8	07.30-10.00	2 ч. 30 м.
ВТОРНИК	07.30-13.30	6	13.00-18.00	5
СРЕДА	10.00-18.00	8	07.30-10.00	2 ч. 30 м.
ЧЕТВЕРГ	07.30-15.30	8	15.00-18.00	3
ПЯТНИЦА	12.00-18.00	6	07.30-12.30	5
ИТОГО:		36		18

Вариант 4

Группа № 1/1; № 1/2 группы раннего возраста						
День недели	Время	Кол-во часов (час.)	Время	Кол-во часов (час.)	Время	Кол-во часов (час.)
ПОНЕДЕЛЬНИК	07.30-14.30	7	07.30-18.00	10 ч 30 м	14.00-18.00	4
ВТОРНИК	07.30-18.00	10 ч 30 м	13.30-18.00	4 ч 30 м	07.30-14.00	6 ч 30 м
СРЕДА	14.00-18.00	4	07.30-14.00	6 ч 30 м	07.30-18.00	10 ч 30 м
ЧЕТВЕРГ	07.30-15.00	7 ч 30 м	07.30-18.00	10 ч 30 м	13.30-18.00	4 ч 30 м
ПЯТНИЦА	07.30-14.30	7	14.00-18.00	4	07.30-18.00	10 ч 30 м
ИТОГО:		36		36		36

Группы дошкольного возраста

Группа № 1/3; № 1/4; №2/1; №2/2; № 2/3; №2/4 первая младшая, вторая младшая, средняя/старшая/подготовительная

День недели	Время	Кол-во часов (час.)	Время	Кол-во часов (час.)	Время	Кол-во часов (час.)
ПОНЕДЕЛЬНИК	07.30-14.30	7	07.30-18.00	10 ч 30 м	14.00-18.00	4
ВТОРНИК	07.30-18.00	10 ч 30 м	13.30-18.00	4 ч 30 м	07.30-14.00	6 ч 30 м
СРЕДА	14.00-18.00	4	07.30-14.00	6 ч 30 м	07.30-18.00	10 ч 30 м
ЧЕТВЕРГ	07.30-15.00	7 ч 30 м	07.30-18.00	10 ч 30 м	13.30-18.00	4 ч 30 м
ПЯТНИЦА	07.30-14.30	7	14.00-18.00	4	07.30-18.00	10 ч 30 м
ИТОГО:		36		36		36

2.2.2. Музыкальный руководитель

- продолжительность рабочего времени на 1,0 ставку заработной платы – 24 часа в неделю;
- продолжительность на 1,5 ставки заработной платы – 36 часов в неделю.

Музыкальный руководитель				
	Время	Кол-во часов (час.)	Время	Кол-во часов (час.)
ПОНЕДЕЛЬНИК	8.00 – 16.00	8	8.00 – 16.30	8ч. 30м.
ВТОРНИК			09.00 – 12.00	3
СРЕДА	09.00-13.00	4	8.00 – 16.30	8ч.30м.
ЧЕТВЕРГ	8.00 – 13.00	5	8.00 – 16.00	8
ПЯТНИЦА	8.00 – 15.00	7	8.00 – 16.00	8
ИТОГО:		24		36

2.2.3. Инструктор по физической культуре

- продолжительность рабочего времени на 1,0 ставку заработной платы – 30 часов в неделю перерыв для приема пищи – 12.30-13.00;
- продолжительность на 0,75 ставки – 22 часа 30 мин. в неделю, перерыв для приема пищи 12.30-13.00.

Инструктор по физической культуре				
	Время	Кол-во часов (час.)	Время	Кол-во часов (час.)
ПОНЕДЕЛЬНИК	8.00 – 12.30 15.00 – 16.30	6	8.00 – 12.30	4.5
ВТОРНИК	8.00 – 12.30 15.00 – 16.30	6	08.00 – 12.30	4.5
СРЕДА	8.00 – 12.30 15.00 – 16.30	6	08.00 – 12.30	4.5
ЧЕТВЕРГ	8.00 – 12.30 15.00 – 16.30	6	08.00 – 12.30	4.5
ПЯТНИЦА	8.00 – 12.30 15.00 – 16.30	6	08.00 – 12.30	4.5
ИТОГО:		30		22.5

2.2.4. Учитель – логопед

- продолжительностью рабочего времени на 0,5 ставки заработной платы: – 10 часов в неделю (с 08.00-09.00: 10.30 – 11.30);
- продолжительностью рабочего времени на 1,0 ставку заработной платы: – 20 часов в неделю:

Учитель - логопед				
	Время	Кол-во часов (час.)	Время	Кол-во часов (час.)
ПОНЕДЕЛЬНИК	08.30 – 11.30 15.30 – 16.30	4	08.00 – 12.00 15.30 – 16.30	5
ВТОРНИК	08.30 – 11.30 15.30 – 16.30	4	08.00 – 12.00 15.30 – 16.30	5
СРЕДА	08.30 – 11.30 15.30 – 16.30	4	08.00 – 12.00 15.30 – 16.30	5
ЧЕТВЕРГ	08.30 – 11.30 15.30 – 16.30	4		
ПЯТНИЦА	08.30 – 11.30 15.30 – 16.30	4	08.00 – 12.00 15.30 – 16.30	5
ИТОГО:		20		20

2.2.5. Педагог – психолог.

- продолжительностью рабочего времени на 1,0 ставку заработной платы: – 36 часов в неделю
- продолжительностью рабочего времени на 0,25 ставки заработной платы: – 9 часов в неделю: – четверг с 08.00 – 17.30, перерыв для приема пищи 12-00 до 12-30.

2.3. Учебно – вспомогательный персонал

2.3.1. Младшие воспитатели (помощники воспитателя)

- Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.
- Для младших воспитателей (помощников воспитателя) дошкольных групп рабочая смена на 1 ставку заработной платы с 07.15- – 16.30 часов, перерыв для приема пищи и отдыха с 13.45 – 15.00 часов.
 - Для младших воспитателей (помощников воспитателя) групп раннего возраста, рабочая смена с 7.15 – 16.30 часов, перерыв для приема пищи и отдыха с 13.30 – 14.45 часов.
 - Для младшего воспитателя второй смены, рабочая смена рабочая смена с 12.00 – 21.00 часов, 1-й перерыв для отдыха с 15.00 – 15.30 часов; 2-й перерыв для приема пищи и отдыха с 17.30 – 18.00 часов.

2.3.2. Делопроизводитель

- Продолжительность рабочего времени на 1 ставку заработной платы – 40 часов в неделю. Рабочая смена – с 11.00 – 19.30, перерыв для приема пищи 12-00 до 12-30.
- Продолжительность рабочего времени на 0,5 ставки заработной платы – 20 часов в неделю. Рабочая смена – с 13.00 – 17.00.

2.4. Обслуживающий персонал

2.4.1. **Машинист по стирке и ремонту спецодежды/кастелянша:** продолжительность рабочего времени на 1 ставку заработной платы 40 часов в неделю с 07.00 – 15.30 часов, с перерывом в течение рабочего дня для отдыха и питания:

12.00 до 12.30 – перерыв для приёма пищи и отдыха 30 минут;

2.4.2. **Кастелянша:** продолжительность рабочего времени на 1,0 ставку заработной платы – 40 часов в неделю:

- продолжительность рабочего времени на 0,5 ставки заработной платы – 20 часов в неделю:

с 13.00 – 17.30 часов; 15.00 до 15.30 – перерыв для приёма пищи и отдыха 30 минут;

- в случае внешнего совместительства продолжительность рабочего времени на 0,5 ставки заработной платы – 20 часов в неделю в соответствии с индивидуальным графиком работы, прописанном в трудовом договоре (поздние часы, субботные, воскресные дни).

2.4.3. Работники пищеблока:

Повар – продолжительность рабочего времени на 1 ставку заработной платы 40 часов в неделю:

- I смена – с 6.00 до 14.00 часов;

- II смена – 08.00 до 16.30 часов, перерыв для отдыха 13.00 – 13.30;

- III смена – 9.00 до 17.00 часов.

Кухонный рабочий – продолжительность рабочего времени на 1 ставку заработной платы – 40 часов в неделю, с 8.00 до 16.30 часов, перерыв для приема пищи и отдыха с 13.00 – 13.30 часов.

2.4.4. **Сторож** – на 1,15 ставки заработной платы, работают через день с 21.00 до 07.00 часов следующего дня, в выходные дни с 21.00 до 21.00 часов.

2.4.5. **Дворник 1 вариант** – продолжительность рабочего времени на 1 ставку заработной платы – 40 часов в неделю с 7.00 до 15.30 часов, перерыв для приема пищи и отдыха с 12.00 – 12.30 часов;

2 вариант – продолжительность рабочего времени на 1 ставку заработной платы – 40 часов в неделю с 6.00 до 10.00 часов и с 17.00-21.00;

3 вариант – в весенне-летний период с 06.00 – 10.30 и с 17.30 – 21.00 часов;

2.4.6. **Слесарь - ремонтник работают** – продолжительность рабочего времени на 1 ставку заработной платы – 40 часов в неделю;
– продолжительность рабочего времени на 0,5 ставки заработной платы – 20 часов в неделю.

В целях безопасности детей, в часы, когда детей нет в учреждении (в ранние или поздние часы, воскресные дни) или по производственной необходимости (в экстренных случаях – аварии).

III. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Работник не вправе самостоятельно изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы. Нарушать установленный в ДООУ режим дня, отменять, удлинять или сокращать продолжительность непосредственно-образовательной деятельности и других режимных моментов;

3.2. Работнику запрещается оставлять на длительное время свое рабочее место, не сообщив об этом руководителю и не получив его разрешения;

3.3. График сменности носит локально-нормативный характер

3.4. График сменности корректируется и дополняется в соответствии с внутренними организационными изменениями и изменениями в принимаемых законодательных и нормативных актах РФ.

3.5. С текстом настоящего Графика сменности все работники должны быть ознакомлены под подпись за один месяц до введения в действие.

Приложение 3
к Коллективному договору на 2016-2018гг.

СОГЛАСОВАНО
с профсоюзным комитетом ППО
МБДОУ «Детский сад № 22»
протокол № 9
от «11» сентября 2017г.
Председатель ППО
МБДОУ «Детский сад №22»
О.Н. Хаметова
«11» сентября 2017г.



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ «Детский сад №22»
И.В. Полушкина
«11» сентября 2017г.

ПРИНЯТО
на общем собрании членов
трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад №22»
(протокол № 4 от «11» сентября 2017г.)

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №22»

МО город Алапаевск
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №22»
(новая редакция с 01.09.2017г.)

п. Нейво-Шайтанский – 2017г.

ГЛАВА I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Общие положения

1. Настоящее Положение «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №22» (далее - Положение) применяется при исчислении заработной платы работников.

2. Положение разработано на основе Решения Думы Муниципального образования город Алапаевск от 22.02.2017г. № 8-НПА «О принятии Положения «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Муниципального образования город Алапаевск», коллективного договора МБДОУ «Детский сад №22», 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. Заработная плата работников МБДОУ «Детский сад №22» устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими Положением «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №22».

4. Фонд оплаты труда в МБДОУ «Детский сад №22» формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников, объема субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Доля окладной части и компенсационных выплат в фонде оплаты труда должна быть не ниже 70%.

5. Штатное расписание МБДОУ «Детский сад №22» 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.

6. Должности работников, включаемые в штатное расписание МБДОУ «Детский сад №22» определяются в соответствии с Уставом и соответствуют 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 г. № 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).

Статья 2. Условия определения оплаты труда

1. Оплата труда работников МБДОУ «Детский сад №22» 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 (ППО).

2. При определении размера оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №22» 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 МБДОУ «Детский сад №22»;
- 3) объемы 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.

3. Заработная плата работников МБДОУ «Детский сад №22» предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Изменение оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №22» 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).

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. Руководитель МБДОУ «Детский сад №22»:

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 МБДОУ «Детский сад №22» помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников МБДОУ «Детский сад №22»;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МБДОУ «Детский сад №22».

7. Пределный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в МБДОУ «Детский сад №22» 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. Преподавательская работа в МБДОУ «Детский сад №22» 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 преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в МБДОУ «Детский сад №22», 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 или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых МБДОУ «Детский сад №22» МБДОУ 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.

10. Выплаты за совмещение профессий, за расширение зоны обслуживания при выполнении работником дополнительной работы по такой же профессии (должности), выплаты за увеличение объема работы, определенной трудовым договором, производятся в соответствии с размером доплаты по дополнительному соглашению и дополнительно к расчету месячной заработной платы сотрудника по основной должности. При этом месячная заработная плата сотрудника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) по основной работе (должности), не может быть ниже МРОТ (ст.133.1 ТК РФ). При невыполнении работником нормы рабочего времени, норм труда, гарантированный для работника минимальный размер заработной платы пропорционально снижается.

Глава II. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников МБДОУ «Детский сад №22»

Статья 3. Общие положения

1. Оплата труда работников МБДОУ «Детский сад №22» включает в себя:

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

2) выплаты компенсационного характера, в соответствии со статьей 5 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера, в соответствии со статьей 6 настоящего Положения.

2. МБДОУ «Детский сад №22» 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 МБДОУ «Детский сад №22» устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже базовых размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

4. МБДОУ «Детский сад №22» вправе 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. МБДОУ «Детский сад №22» имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

5. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам муниципальных организаций, имеющих высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в муниципальных организациях, обособленных структурных подразделениях муниципальных организаций, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа). Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в муниципальных организациях и в их обособленных структурных подразделениях, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), приведен в Приложении 1 к настоящему Положению.

6. 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.

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

8. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МБДОУ «Детский сад №22», 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".

9. Базовые размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях №1, 2 и 3 к настоящему Положению.

10. 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».

В соответствии с Примечанием 4 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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» установлено, что за педагогическую работу, выполняемую с письменного согласия работника сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы.

11. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), 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".

12. Базовые размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих" установлены в приложении №4 к настоящему Положению.

13. Размеры окладов рабочих 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".

14. Базовые размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложении №5 к настоящему Положению.

15. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные статьей 5 и 6 настоящего Положения.

16. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МБДОУ «Детский сад №22», прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических 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 являющимися 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.

17. Указанные в части 15 настоящей статьи повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда МБДОУ «Детский сад №22», утвержденного на соответствующий финансовый год.

18. В случаях, когда работникам МБДОУ «Детский сад №22» предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям с учетом повышений, предусмотренных пунктами 5, 16 настоящей главы, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

19. При занятии руководителем, его заместителем МБДОУ «Детский сад №22» 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 III. Условия оплаты труда заведующего МБДОУ «Детский сад №22», заместителя заведующего по воспитательной и методической работе и

главного бухгалтера

Статья 4. Общие положения

1. Размер, порядок и условия оплаты труда заведующего МБДОУ «Детский сад №22» устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

2. Оплата труда заведующего МБДОУ «Детский сад №22», заместителя заведующего по воспитательной и методической работе и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

3. Размер должностного оклада заведующего МБДОУ «Детский сад №22» 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 руководителям муниципальных организаций, утвержденных правовым актом главного распорядителя бюджетных средств.

4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заведующего МБДОУ «Детский сад №22», формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ «Детский сад №22» (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 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы заведующего МБДОУ «Детский сад №22» и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ «Детский сад №22» (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя заведующего по воспитательной и методической работе МБДОУ «Детский сад №22», формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ «Детский сад №22» (без учета заработной платы заместителя заведующего по воспитательной и методической работе) устанавливается правовым актом руководителя МБДОУ «Детский сад №22», исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителя заведующего по воспитательной и методической работе МБДОУ «Детский сад №22» и среднемесячной заработной платы работников МБДОУ «Детский сад №22» (без учета заработной платы заместителя заведующего по воспитательной и методической работе 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.

5. Заведующему МБДОУ «Детский сад №22» аттестованному по порядку, определённому учредителем организации, устанавливаются надбавки в следующих размерах:

- повышенная надбавка - 1700 рублей;
- базовая надбавка - 1200 рублей.

6. Должностной оклад заместителя заведующего по воспитательной и методической работе и главного бухгалтера МБДОУ «Детский сад №22» устанавливается на 10 – 60 процентов ниже должностного оклада заведующего МБДОУ «Детский сад №22», установленного в соответствии с частью 3 статьи 5 настоящего Положения.

Конкретный размер должностного оклада заместителя заведующего по воспитательной и методической работе и главного бухгалтера МБДОУ «Детский сад №22» устанавливается в соответствии с локальным актом МБДОУ «Детский сад №22», принятым заведующим МБДОУ «Детский сад №22» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7. Заведующему, заместителю заведующего по воспитательной и методической работе МБДОУ «Детский сад №22» 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 «Почётный», «Отличник» - 1500 рублей;
- за учёную степень кандидата наук или почётное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный» - 3000 рублей

8. Стимулирование заведующего МБДОУ «Детский сад №22», в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности МБДОУ «Детский сад №22», осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя муниципальной организации, на основании Положения о стимулировании руководителей муниципальных организаций, утвержденного правовым актом главного распорядителя бюджетных средств (далее – Положение о стимулировании руководителей).

9. Заместителю заведующего по воспитательной и методической работе и главному бухгалтеру МБДОУ «Детский сад №22» устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с статьями 5 и 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителю заведующего по воспитательной и методической работе и главному бухгалтеру МБДОУ «Детский сад №22» принимается заведующим МБДОУ

«Детский сад №22».

Глава IV. Компенсационные и стимулирующие выплаты

Статья 5. Компенсационные выплаты

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 МБДОУ «Детский сад №22» при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда МБДОУ «Детский сад №22», утвержденного на соответствующий финансовый год.

3. Для работников МБДОУ «Детский сад №22» 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 МБДОУ «Детский сад №22» 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 МБДОУ «Детский сад №22» 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). 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.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за заведование: кабинетами, группами, спортивным залом, музыкальным залом, творческими рабочими группами, руководство городскими и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта (группы), за организацию работы в рамках общественно-государственного управления (председателю первичной профсоюзной организации, уполномоченному по охране труда).

Размеры доплат и порядок их установления определяются МБДОУ «Детский сад №22» самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте, утвержденном руководителем МБДОУ «Детский сад №22», с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

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

9. Работникам МБДОУ «Детский сад №22» (кроме заведующего МБДОУ «Детский сад №22» и заместителя заведующего по воспитательной и методической работе) 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 МБДОУ «Детский сад №22», реализующих адаптированные основные образовательные программы.

2) Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, и конкретный размер доплат определяются заведующим МБДОУ «Детский сад №22» 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;

3) Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы согласно данному подпункту, определяется заведующим МБДОУ «Детский сад №22» в зависимости от степени и продолжительности общения работников с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

4) 20 процентов – руководителям и специалистам центральной и территориальной психолого-медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, учителю-логопеду.

10. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются заведующим МБДОУ «Детский сад №22» в соответствии с локальным актом 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, а также срока ее выполнения.

11. 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 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 услуг, МБДОУ «Детский сад №22» 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.

Статья 6. Выплаты стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материального стимулирования труда работников (кроме руководителя), 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 МБДОУ «Детский сад №22» показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных 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 МБДОУ «Детский сад №22» с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается заведующим МБДОУ «Детский сад №22» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями 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 МБДОУ «Детский сад №22», интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования 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 МБДОУ «Детский сад №22».

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 МБДОУ «Детский сад №22», 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 учёную степень кандидата наук и(или) почетное звание(СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которых начинается со слов «Заслуженный» - 3000 рублей.

- за почётное 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 МБДОУ «Детский сад №22», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания по профилю МБДОУ «Детский сад №22» или профилю педагогической деятельности. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания по профилю МБДОУ «Детский сад №22» или профилю педагогической деятельности предоставляется заведующему МБДОУ «Детский сад №22» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4) 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, учитывающие стаж непрерывной работы в МБДОУ «Детский сад №22» 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 МБДОУ «Детский сад №22».

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

11. В целях социальной защищенности работников МБДОУ «Детский сад №22» и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению заведующего МБДОУ «Детский сад №22» 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) при объявлении благодарности и награждении Почетной грамотой Управления образования, Управления Культуры, Горкома Профсоюза, Думы

Муниципального образования город Алапаевск, Администрации Муниципального образования город Алапаевск

4) в связи с празднованием Дня учителя;

5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 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, принятым заведующим МБДОУ «Детский сад №22» с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом, принятым заведующим МБДОУ «Детский сад №22» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, или (и) коллективным договором.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

13. Стимулирующие выплаты работникам МБДОУ «Детский сад №22» 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 МБДОУ «Детский сад №22», работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

Статья 7. Заключительные положения

1. Положение «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №22» от 01.10.2016г. признать утратившим силу.

2. Настоящее положение вступает в силу со 02.05.2017г. и действует до принятия нового положения.

Приложение 1
к Положению «Об оплате труда работников
МБДОУ «Детский сад №22»»

Перечень

**должностей работников, которым устанавливается повышенный
на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
за работу в муниципальных образовательных организациях Муниципального
образования город Алапаевск и в их обособленных структурных
подразделениях, расположенных в сельской местности и рабочих поселках
(поселках городского типа)**

1. Должности работников учебно-вспомогательного персонала:
младший воспитатель.
2. Должности педагогических работников.
3. Должности руководителей структурных подразделений:
заведующий хозяйством, заведующий производством (шеф-повар).
4. Должности служащих (в том числе, по которым устанавливается
производное должностное наименование "старший", "ведущий"):
бухгалтер, психолог.

Приложение 2
к Положению «Об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №22»

**Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационные уровни	Должности работников	Базовый размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	помощник воспитателя	4420
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	5910

Приложение 3
к Положению «Об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №22»

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Базовый размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	11600
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	12800 12300
4 квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	12960

Приложение 4
к Положению «Об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №22»

**Профессиональная квалификационная группа
должностей руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Базовый размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	6960

Примечание. При установлении размеров должностных окладов локальным актом муниципальной организации, предусматривается их повышение за соответствие занимаемой должности руководителям структурных подразделений по итогам аттестации, в соответствии с порядком, установленным заведующим МБДОУ «Детский сад №22».

Приложение 5
к Положению «Об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №22»

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Базовый размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель; калькулятор	3500

Приложение 6
к Положению «Об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад №22»

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	кастелянша; уборщик территории; сторож	4120
	кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды	4120
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	повар	6710
2 квалификационный уровень	слесарь-ремонтник	6710

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об определении должностного оклада при назначении на должность (далее - Положение) разработано, в связи с переходом на новый механизм оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений в соответствии:

- Федеральным законом «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ от 29.12.2012г. (в части касающейся дошкольных образовательных учреждений);

- частью 2 статьи 26.14 Федерального закона № 84-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»;

- статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации;

- Федеральным законом от 6 октября 2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;

- Письмом Министерства образования и науки РФ от 31 марта 2008г. № 03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда»;

- решением Думы Муниципального образования город Алапаевск от 22.02.2017г. № 8-НПА «О принятии Положения «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Муниципального образования город Алапаевск»

- Уставом МБДОУ «Детский сад №22» и представляет собой механизм распределения фонда оплаты труда.

1.2. Положение предусматривает систему дифференцированного подхода к определению должностного оклада и является обязательной составной частью оплаты труда.

1.3. Настоящее Положение принимается общим собранием членов трудового коллектива, утверждается заведующим МБДОУ «Детский сад №22», согласовывается с профсоюзом и действует до введения нового положения.

II. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

2.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам муниципальных организаций, имеющим высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в муниципальных организациях, обособленных структурных подразделениях муниципальных организаций, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа) – педагогические работники, младший воспитатель.

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

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию (В КК) по результатам аттестации, – на 25 процентов;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию (I КК) 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 (В СПО/ВПО), – на 20 процентов, сроком на два года;

4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности (СЗД), – на 10 процентов.

2.3. В случаях, когда работникам МБДОУ «Детский сад №22» предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям с учетом повышений, предусмотренных пунктом 2.1. и 2.2. настоящей главы, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

2.4. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда муниципальной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

2.5. Педагогические работники МБДОУ «Детский сад №22».

Должность

Долж ност ной

Повышение
размера должностного оклада (ставки заработной платы)
(руб.)

		Работники сельской местности 25%	Аттестация педагогических работников			
			СЗД 10%	В (СПО/ВП О) 20%	І КК 20%	ВКК 25%
1	2	3 (гр.2*0,25)	4 (гр.2*0,1)	5 (гр.2*0,2)	6 (гр.2*0,2)	7 (гр.2*0,25)
1. Музыкальный руководитель; Инструктор по физической культуре	12800	3200	1280	2560	2560	3200
2. Воспитатель	14000	3500	1400	2800	2800	3500
2. Учитель-логопед	14200	3550	1420	2840	2840	3550
3. Педагог-психолог	14000	3500	1400	2800	2800	3500

В соответствии с Примечанием 4 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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» установлено, что за педагогическую работу, выполняемую с письменного согласия работника сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы.

2.6. Учебно – вспомогательный персонал

Учебно-вспомогательный персонал	Базовый должностной оклад (руб.)
1. Помощник воспитателя	4420
2. Младший воспитатель	5910

2.7. Обслуживающий персонал: работники профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей служащих и общепрофессиональных профессий рабочих МБДОУ «Детский сад №22»

Прочие служащие	Оклад (Должностной оклад) (руб.)

Работники профессиональной квалификационной группы общеотраслевых должностей служащих 1 уровня 1. Заведующий хозяйством	6960
Работники профессиональной квалификационной группы общеотраслевых профессий рабочих:	
Общеотраслевые должности служащих первого уровня 1 квалификационный уровень: 1. Делопроизводитель	3500
Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям	
Рабочих первого уровня: 1 квалификационный уровень: 1. Грузчик; 2. Кастелянша; 3. Сторож; 4. Уборщик территории; 5. Кладовщик; 6. - Кухонный рабочий; 7. Машинист по стирке и ремонту спецодежды	4120 4120 4120 3710 4120 4120 4120
Рабочих второго уровня: 1 квалификационный уровень: 1. Повар; 2 квалификационный уровень 2. Слесарь-ремонтник	6710 6710

III. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 3.1. Настоящее Положение действует до введения нового положения;
- 3.2. С текстом настоящего Положения все работники должны быть ознакомлены под подпись.

Приложение 5
к Коллективному договору на 2016-2018гг.

СОГЛАСОВАНО
с профсоюзным комитетом ППО
МБДОУ «Детский сад № 22»
протокол № 9
от «11» сентября 2017г.
Председатель ППО
МБДОУ «Детский сад №22»
О.Н. Хаметова
«11» сентября 2017г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

МБДОУ «Детский сад №22»

И.В. Полушкина

«11» сентября 2017г.

ПРИНЯТО
на общем собрании членов
трудоого коллектива
МБДОУ «Детский сад №22»
(протокол № 4 от «11» сентября 2017 г.)

ПОЛОЖЕНИЕ

Об определении должностного оклада заместителя заведующего по воспитательной и методической работе, главного бухгалтера

МО город Алапаевск
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №22»
(новая редакция с 01.09.2017г.)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение «Об определении должностного оклада заместителя заведующей по воспитательной и методической работе, главного бухгалтера» (далее - Положение) разработано в соответствии:

- Федеральным законом «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ от 29.12.2012г. (в части касающейся дошкольных образовательных учреждений);
- частью 2 статьи 26.14 Федерального закона № 84-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»;
- статьями 144,145 Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федеральным законом от 6 октября 2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- Письмом Министерства образования и науки РФ от 31 марта 2008г. № 03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда»;
- решением Думы Муниципального образования город Алапаевск от 22.02.2017г. №8-НПА «О принятии Положения «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Муниципального образования город Алапаевск»
- Уставом МБДОУ «Детский сад №22» и представляет собой механизм распределения фонда оплаты труда.

1.2. Положение предусматривает систему дифференцированного подхода к определению должностного оклада заместителя заведующей по воспитательной и методической работе (ВМР), главного бухгалтера и является обязательной составной частью оплаты труда.

1.3. Должностные оклады заместителя заведующего по ВМР и главного бухгалтера МБДОУ «Детский сад №22» может быть установлен заведующим ДОУ на 10 - 60 процентов ниже должностного оклада заведующего МБДОУ «Детский сад №22», установленного в соответствии с частью 3 статьи 5 Положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Муниципального образования город Алапаевск» от 22 февраля 2017 года № 8-НПА.

1.4. Заведующий приказом (распоряжением) по МБДОУ «Детский сад №22» устанавливает заместителю заведующего по ВМР и главному бухгалтеру размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который фиксируется в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

1.5. Размер должностного оклада заведующего МБДОУ «Детский сад №22» устанавливается правовым актом главного распорядителя бюджетных средств, исходя из особенностей типов и видов образовательного учреждения в кратности от 1 до 8 и фиксируется в трудовом договоре (контракте) или в дополнительном соглашении к трудовому договору (контракту).

1.5. Настоящее Положение принимается и утверждается заведующим МБДОУ «Детский сад №22», согласовывается с профсоюзом и действует до введения нового положения.

II. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА

2.1. Размер, порядок и условия оплаты труда заместителя заведующего по ВМР и главного бухгалтера устанавливаются заведующим МБДОУ «Детский сад №41» в трудовом договоре.

2.2. Оплата труда заместителя заведующего по ВМР и главного бухгалтера включает в себя:

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

2.3. Заработная плата заместителям по ВМР, главного бухгалтера ДОУ выплачивается в сроки, предусмотренные для выплаты заработной платы всем работникам.

2.3. Заместителю заведующего по ВМР имеющему ученую степень или почетные звания, устанавливаются надбавки в следующих размерах:

- за почетное звание, название которых начинается со слов «Почетный», «Отличник», - в размере 1500 рублей;
- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный", - в размере 3000 рублей;

2.4. Применение надбавки не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

2.5. Конкретный размер должностного оклада заместителя заведующего по ВМР, главного бухгалтера за выполнение трудовых обязанностей устанавливается приказом (распоряжением) заведующего МБДОУ «Детский сад №22» в соответствии с настоящим Положением.

Критерии и показатели оценки эффективности и результативности деятельности при формировании должностного оклада

1. Самостоятельность, инициативность, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	19%
2. Применение в работе современных форм и методов организации труда педагогических работников (зам.зав. по ВМР); Применение в работе современных форм и методов организации бухгалтерского учета (главный бухгалтер)	10%
3. Отсутствие нарушений законодательства РФ при проведении мероприятий по контролю (надзору)	10%
4. Выполнение учреждением показателей эффективности и результативности деятельности	30%
Итого	69%

III. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Настоящее Положение действует до введения нового положения.

3.2. С текстом настоящего Положения все работники должны быть ознакомлены под подпись.

Приложение 6
к Коллективному договору на 2016-2018гг.

УТВЕРЖДЕНО
Педсоветом ППО
«Детский сад № 22»
11 сентября 2017г.
ППО
«Детский сад №22»
О.Н. Хаметова
11 сентября 2017г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ «Детский сад №22»
И.В. Полушкина
«11» сентября 2017г.

собрания членов
коллектива
«Детский сад №22»
№ 4 от «11» сентября 2017 г.)

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах компенсационного, стимулирующего
характера и иных выплатах работникам

МО город Алапаевск
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №22»
(новая редакция с 01.09.2017г.)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и иных выплатах работникам (далее - Положение) разработано в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №22» (далее МБДОУ «Детский сад №22»), в связи с переходом на новый механизм оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений в соответствии:

- Федеральным законом «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ от 29.12.2012г. (в части касающейся дошкольных образовательных учреждений);

- частью 2 статьи 26.14 Федерального закона № 84-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»;

- статьями 129, 144, 148 Трудового кодекса Российской Федерации;

- Федеральным законом от 6 октября 2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;

- Письмом Министерства образования и науки РФ от 31 марта 2008г. № 03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда»;

- Программой поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;

- Решение Думы Муниципального образования город Алапаевск от 22.02.2017г. № 8-НПА «О принятии Положения «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Муниципального образования город Алапаевск»;

- Уставом МБДОУ «Детский сад №22» утверждённый Постановлением МО город Алапаевск от 17.11.2015г. № 2113-П и представляет собой механизм распределения фонда оплаты труда;

- Соглашением между Администрацией Муниципального образования город Алапаевск, Органом местного самоуправления, уполномоченного в сфере образования – Управлением образования и Алапаевской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2017 - 2018 г.г. (регистрация от 04.05.2016г. №8-ОТ, №2149).

1.2. Настоящее Положение вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения, стимулирования творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач; укрепления и развития материально-технической базы; повышения качества образовательного процесса; закрепление высококвалифицированных кадров; материальной поддержки работников в особо затруднительных финансовых ситуациях; поощрения работников за высокие достижения в труде.

1.3. Данное Положение основано на законодательстве о труде и направлено на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, объективный учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих эффективности деятельности МБДОУ «Детский сад №22» по реализации уставных целей и задач.

1.4. Положение является локальным нормативным актом МБДОУ «Детский сад №22», регулирующим порядок применения выплат компенсационного, стимулирующего характера и иных выплат работников и определения размеров материального стимулирования в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления мотивации работников ДОУ.

1.5. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты работникам, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством.

1.6. Перечень компенсационных, стимулирующих и иных выплат и их размер утверждается приказом заведующего МБДОУ «Детский сад №22».

1.7. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты (доплаты) к зарплате работника, на которые он вправе рассчитывать, если его условия труда отличаются от нормальных.

1.8. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному (эффективному) результату труда, поощрение за выполненную работу.

1.9. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий в чрезвычайных ситуациях.

1.10. Премияльные выплаты и выплаты материальной помощи производится на основании Положения «О порядке премирования работников» и Положения «О материальной помощи работникам», которые утверждаются локальным актом МБДОУ «Детский сад №22».

2. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ, УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ

2.1. Выплаты компенсационного характера – это выплаты (доплаты) установленные к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников на которые они в праве рассчитывать, если условия труда отличаются от нормальных.

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда утвержденного на соответствующий финансовый год.

2.3. Для работников МБДОУ «Детский сад №22», устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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) (Приложение 1, 2).

2.4. К **выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями** относится 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» - 15% и выплачивается всем работникам МБДОУ «Детский сад №22».

2.5. 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.

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

2.7. 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.

2.8. 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.

3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ, УСЛОВИЯ НАЗНАЧЕНИЯ

3.1. В целях стимулирования работников ДОУ к достижению качественного результата труда или поощрения за выполненную работу из стимулирующей части фонда оплаты труда им могут выплачиваться стимулирующие выплаты.

3.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии.

3.3. Условием для назначения стимулирующих выплат являются:

- интенсивность работы и высокие результаты;
- качество выполняемых работ;
- стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

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.

3.4. Система стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Детский сад №22» предусматривает:

- постоянные стимулирующие выплаты - размер и порядок, которых устанавливается ДОУ на продолжительный срок, но не более 1 года и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются;

- разовые стимулирующие выплаты - размер, порядок и условия, применения которых определяются настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются.

3.5. К постоянным стимулирующим выплатам относятся:

- стимулирующие выплаты за стаж работы в данном образовательном учреждении для всех категорий работников, устанавливаются в абсолютном выражении (руб.) к должностному окладу в соответствии с размерами, указанными в Приложении 3.

- стимулирующие выплаты за интенсивность работы (выполнение работниками ДООУ важных, срочных и других работ значимых для муниципальной организации – выполнение работы не входящей в функциональные обязанности), размер выплат устанавливается в абсолютном выражении (руб.) к должностному окладу в соответствии с размерами, указанными п. 1,2,3,5 Приложение 4.

3.6. Разовые стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствующем порядке на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, исходя из занимаемых должностей, и устанавливаются по результатам за конкретный месяц.

Перечень показателей стимулирования работников МБДОУ «Детский сад №22» содержит показатели интенсивности, высокие результаты и качества выполняемых работ и определяется для каждой категории работников (перечень показателей представлен в разделе 6 Положения и п. 4, 6, 7, 8 Приложение 4).

3.7. Для назначения стимулирующих выплат в МБДОУ «Детский сад №22» приказом заведующего создается экспертная группа – Комиссия «По рассмотрению и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №22» (далее – Комиссия), которая ежемесячно, осуществляет деятельность по оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников, анализирует представленные материалы самоанализа, проводит собеседование, осуществляет экспертную оценку.

3.8. Состав Комиссии определяется учреждением самостоятельно, но не может быть менее пяти человек. В состав Комиссии включаются:

- заместитель заведующего по ВМР;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- воспитатель – 2 человека;
- представитель административно-управленческого или учебно-вспомогательного персонала.

3.9. Порядок установления стимулирующих выплат за интенсивность работы и высокие результаты, за качество выполняемых работ:

3.9.1. 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 результатов подготовки воспитанников в мероприятиях различного уровня, 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 образовательной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для муниципальной образовательной организации.

3.9.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются ежемесячно в абсолютной величине (руб.) к должностному окладу в пределах объёма средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

3.9.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются Комиссией по результатам мониторинга эффективности деятельности работников по каждой группе профессий, проводимого согласно показателям интенсивности и результативности деятельности работника, показателей качества выполняемых работ (перечень показателей представлен в разделе 6 Положения, Приложений 3-4).

3.9.4. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективности деятельности, авторитета и имиджа МБДОУ «Детский сад №22», интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда ДОУ норм труда.

3.9.5. 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 образовательной организации, трудовым договором.

3.9.6. 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.

Педагогическим работникам, имеющим почетные звания устанавливаются следующие ежемесячные доплаты:

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

- за почётное 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 коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальными организациями на оплату труда работников.

3.9.7. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу заведующему МБДОУ «Детский сад №22» за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются Приказом (Распоряжением) органа местного самоуправления, уполномоченный в сфере образования – Управление образования с

учетом листов самооценки по критериям оценки результативности работы руководителя дошкольной образовательной организации МО город Алапаевск.

3.9.8. Руководителю, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим почетные звания устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты (Приложение 7) в следующих размерах:

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

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

3.10. *Порядок установления премиальных выплат по итогам работы.*

3.10.1. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности образовательной организации.

В МБДОУ «Детский сад №22» при наличии средств стимулирующей части фонда оплаты труда, может осуществляться премирование, виды премирования всех работников ДОУ указаны в Приложении 9.

В целях социальной защищенности работников муниципальных организаций и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя муниципальной организации применяется единовременное премирование работников ДОУ (Приложение 10).

3.10.2. Основанием для премирования является:

- награждение сотрудников;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- премии к праздникам (праздниками считаются Новый год, Международный день учителя, День защитника Отечества, Международный женский день);

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

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

- увеличенный объем работ (дополнительно выполненная работа).

Размеры премии предельными размерами не ограничиваются.

3.10.3. Условия получения премии сотрудниками ДОУ по итогам работы:

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), коллег;

- отсутствие случаев детского травматизма;

- отсутствие дисциплинарных взысканий;

- отсутствие предписаний надзорных органов по итогам проверок;

- соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка работы ДОУ, в том числе своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений.

3.10.4. Премии выплачиваются в пределах объёма средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда.

3.10.5. Премии за выполнение срочных и важных работ устанавливаются руководителем учреждения с процедурой учета мнения председателя ППО и с последующим информированием Комиссии о стимулирующих выплатах.

3.10.6. Главному бухгалтеру и заместителю заведующего по воспитательной и методической работе устанавливается премиальная выплата по итогам работы на основании премирования руководителя в качестве поощрения за эффективную работу МБДОУ «Детский сад №22» (Приложение 8).

3.11. *Порядок оказания материальной помощи работникам ДОУ.*

3.11.1. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Основания, порядок оказания, условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом муниципальной организации (Положением о материальной помощи) (Приложение 11), принятым руководителем муниципальной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или (и) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

3.12. Стимулирующие выплаты работникам ДОУ 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.

3.13. Работникам ДОУ, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РЕГЛАМЕНТ РАБОТЫ КОМИССИИ

4.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №22» осуществляет Комиссия в пределах объёма средств, предусмотренных на стимулирующую часть фонда оплаты труда:

- для педагогических работников;
- для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

4.2. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (мониторинга эффективности деятельности, анализа листов самоанализа деятельности – Оценочных листов (Приложение 5) в соответствии с показателями оценки эффективности работников ДОУ представленных в разделе 5 настоящего Положения.

4.3. Формируется фонд выплат стимулирующего характера за интенсивность работы и высокие результаты, качества выполнения работ педагогических работников.

4.4. Оставшийся месячный фонд выплат стимулирующего характера может быть распределен на премиальные выплаты по итогам работы или оказание материальной помощи.

4.5. Формируется фонд выплат стимулирующего характера административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, который распределяется Комиссией с учетом интенсивность работы, высоких результатов, качества выполнения работы.

При назначении выплат стимулирующего характера учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала (по должности «повар») учитываются оценочные показатели качества работы, предоставленные медицинским работником.

4.6. Для установления стимулирующих выплат педагогические работники представляют в Комиссию Оценочные листы в соответствии с утвержденными бланками не позднее 20 числа текущего месяца.

4.7. На основании представленных материалов Комиссия принимает решение о размере (сумме) стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава.

4.8. Результаты экспертизы оформляются протоколом, который служит основанием установления размера стимулирующих выплат работникам ДООУ. Протокол подписывается Комиссией и заведующим МБДОУ «Детский сад №22» (Приложение 6).

В случае если работник ДООУ не согласен с экспертным заключением, он может обратиться в Комиссию по трудовым спорам.

Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

4.9. На основании протокола Комиссии заведующий ДООУ в течение 3-х дней издает Приказ об установлении выплат стимулирующего характера для педагогических работников и Приказ об установлении выплат стимулирующего характера для административно – управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

4.10. Решение о размере стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемых работ заместителю заведующего по воспитательной и методической работе, главному бухгалтеру, заведующему хозяйством заведующий МБДОУ принимает самостоятельно в соответствии с критериями и показателями по должности, анализа результатов проведенной работы с согласия председателя первичной профсоюзной организации.

5. УСЛОВИЯ ПОВЫШЕНИЯ РАЗМЕРА ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА), УСТАНОВЛЕНИЕ НАДБАВОК РАБОТНИКАМ МБДОУ «Детский сад №22»

5.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 25 процентов работникам муниципальных организаций, имеющих высшее или среднее профессиональное образование по занимаемой должности, за работу в муниципальных организациях, обособленных структурных подразделениях муниципальных организаций, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа). Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Перечень должностей работников, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за работу в муниципальных организациях и в их обособленных структурных подразделениях, расположенных в сельской местности и рабочих поселках (поселках городского типа), приведен в приложении № 1 Положения «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №22».

5.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных организаций, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников 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.

Повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда муниципальной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

5.3. В случаях, когда работникам муниципальной организации предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям с учетом повышений, предусмотренных п. 5.1. и п. 5.2. абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

5.4. Руководителям муниципальных организаций аттестованных по порядку, определенному Учредителем организации, устанавливаются надбавки в следующих размерах (Приложение 7):

- повышенная надбавка - 1700 рублей;
- базовая надбавка - 1200 рублей.

6. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОЦЕНКИ ТРУДА РАБОТНИКОВ

6.1. Административно управленческий персонал

№ п/п	Показатель эффективности	Критерий оценивания	Информация о выполнении показателя	Размер выплаты (руб.)	Периодичность
1. Заместитель заведующего по воспитательно – методической работе (ВМР)					
<i>Интенсивность и высокие результаты</i>					
1.	Организация, руководство и координация	- работа с общественными органами (советами) ДОУ;	График, план, направления работы, с	500	рао ты, полу чени

	ция работой общественных органов (советов), социальных партнеров	- работа с социальными партнерами на уровне поселка	общественными органами (советами), социальными партнерами	700		
2.	Организация и руководство работой педагогов по оснащению предметно – развивающей среды групп и кабинетов	обновление 90% и более	Информационная справка	700		
		обновление 80% - 90%		500		
		обновление 70% - 80%		300		
3.	Проведение мероприятий направленных на повышение имиджа ДОУ	- развитие педагогического творчества	участие педагогов в научно - исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях	500		
		- участие воспитанников, родителей (законных представителей), курируемых заместителем заведующей по ВМР в конкурсах: муниципальных;				700
		региональных; федеральных				450
		- личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, показ мастер - классов и др.				1000
4.	Выполнение работ сверх должностных инструкций	работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, творческой группой и т.д.	Приказ о назначении руководителем или о включении в состав комиссии	500		
5.	Повышение квалификации на семинарах практикумах	- областной уровень	Сертификат участника, удостоверение о повышении квалификации	1300		
		- муниципальный уровень		1000		
		- использование дистанционных технологий (вебинар)		600		

Продолжение 6.1. Административно – управленческий персонал

№ п/п	Показатель эффективности	Критерий оценивания	Информация о выполнении показателя	Размер выплаты (руб.)	Периодичность
1. Заместитель заведующего по воспитательно – методической работе (ВМР)					
<i>Качество выполняемых работ</i>					
6.	Подготовка и своевременное оформление методической документации	Образовательная программа ДОУ, Программа развития ДОУ	- оформление материалов строго соответствует инструкции по делопроизводству; - своевременная подготовка проектов документа и представление материалов руководителю, гл. бухгалтеру	2000	факт проведения работы, получение результата
		Материалы оперативного и тематического контроля,		1000	
		Управленческая документация (положения, приказы по контингенту воспитанников)		700	
7.	Руководство в период отсутствия заведующего	Отсутствие замечаний со стороны коллектива, Управления образования (УО) и пр.	Приказ об исполнении обязанностей заведующего	2500	
8.	Предъявление опыта работы ДОУ, педагогического, творческого опыта (в т.ч. в СМИ)	Международный уровень	Наличие позитивного материала (справки, сертификаты, публикации в СМИ)	1500	
		Всероссийский уровень		1300	
		Региональный, областной		1000	
		Уровень МО город Алапаевск, УО		1000	

9.	Руководство и подготовкой к летнему оздоровительно-учебному году	- реализация мероприятий по здоровьесбережению в летний период в соответствии с возрастными группами	План работы, аналитические справки	500	
		- Готовность ДОУ к новому учебному году	Отсутствие замечаний по результатам приемки	1000	
2. Главный бухгалтер					
<i>Интенсивность и высокие результаты</i>					
1.	Работа в период подготовки и сдачи бухгалтерской и налоговой отчетности	Сдача квартальной, полугодовой и годовой отчетности в вышестоящие органы, в налоговые органы, внебюджетные фонды, органы статистики	Отсутствие ошибок и замечаний, Штрафов	1500	Квартал, полугодие, 9 мес., год
2.	Работа с компьютерной техникой	- Успешное освоение новых компьютерных программ ведения бухгалтерского учета; - Своевременное обновление программ	Графики, планы работы по обновлению программного обеспечения	700	факт
3.	Выполнение экономической работы	Подготовка экономических расчетов/отчетов для Управления образования	Запросы УО по подготовке экономических расчетов/расчетов	500	факт
4.	Оперативность внесения изменений в нормативные локальные акты, финансовые нормативные документы	- Изменение условий финансирования (уменьшение/ увеличение); - Изменение штатного расписания в течение учебного года; - Изменение законодательства	Приказы, распоряжения, служебные письма, распорядительные документы федерального, регионального, областного уровня, МО город Алапаевск	1000	

Продолжение 6.1. Административно – управленческий персонал

№ п/п	Показатель эффективности	Критерий оценивания	Информация о выполнении показателя	Размер выплаты (руб.)	Периодичность
2. Главный бухгалтер					
<i>Качество выполняемых работ*</i>					
5.	Проведение инвентаризации материальных ценностей, основных средств (нефинансовых и финансовых активов)	Плановая проверка	Акты, справки, отчеты, отсутствие недостатков и излишков по результатам проверок	500	факт
		Внеплановая проверка		700	
6.	Правильное оформление первичных документов	Полнота документального подтверждения расходования бюджетных средств	- Наличие в полном объеме первичной документации - Отсутствие замечаний по документальному оформлению операций	500	по итогам квартала
7.	Правильное заполнение форм отчетности, строк деклараций, расчетов с поставщиками	- Отсутствие арифметических ошибок; - Правильное составление бухгалтерских проводок	- Отсутствие замечаний, пеней, штрафов, претензий со стороны фискальных органов и поставщиков - Акты сверок	500	
8.	Ввод данных в системы программного обеспечения: Контур – Экстерн; Бюджет-Смарт,	- Отсутствие ошибок при вводе данных в системы и во внутренних отчетах	- Отсутствие замечаний пеней, штрафов	500	

	1С предприятие – БГУ; зарплата и кадры образовательного учреждения				
9.	Соблюдение законодательства РФ в части, влияющей на достоверность бухгалтерской и налоговой отчетности, отчетности в органы статистики	- 100% достоверность информации представленной в бухгалтерском учете и отчетности - Удовлетворение информационной потребности заинтересованных пользователей на 90%-100%	- Отсутствие замечаний по недостоверности информации; - информационные справки по итогам работы - Опрос, анкета заинтересованных лиц	700 500	по итогам полугодия года
* – показатели качества оцениваются по итогам предыдущего месяца на основании предоставленной информации					
3. Заведующий хозяйством					
<i>Интенсивность и высокие результаты</i>					
1.	Организация и проведение работы направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении	- Контроль за соблюдением «пропускного режима в ДОУ»; - Контроль за соблюдением правил безопасного нахождения воспитанников на территории ДОУ во время прогулки; - Выполнение обслуживающим персоналом требований техники безопасности; - Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов и подвального помещения	- Инструкции, справки, отчет; - Отсутствие случаев проезда на территорию ДОУ транспортных средств родителей (законных представителей); - Отсутствие замечаний со стороны ответственного за ОТ и ТБ в ДОУ	1200	по итогам квартала
2.	Своевременность и полнота предоставляемой информации гл. бухгалтеру, заведующему	- Документы (договора /контракты, накладные) на оплату, постановку на учет, списание; - Ведомостей по выдаче материальных ценностей	-Отсутствие замечаний, - Отчеты, акты, - информация главного бухгалтера	500	ежемесячно

Продолжение 6.1. Административно – управленческий персонал

№ п/п	Показатель эффективности	Критерий оценивания	Информация о выполнении показателя	Размер выплаты (руб.)	Периодичность
3. Заведующий хозяйством					
<i>Интенсивность и высокие результаты</i>					
3.	Увеличение объема выполняемой работы	- Организация проведения внепланового ремонта помещений; - Личное участие в устранение возникших дефектов (протечка крыши – дефекты на потолке, отслаивание штукатурки от стен и прочее)	Акты, отчеты, справки, информирование заведующего	1000	факт
4.	Оперативное выполнение заявок персонала ДОУ	Устранение выявленных технических неполадок: - экстренных - в течении 1-го – 2-х дней	Акт	700	факт
		- 80% от поданных заявок в течение месяца	Журнал регистрации заявок персонала ДОУ	500	ежемесячно
5.	Ведение электронного документооборота по организации хозяйственной деятельности ДОУ	- Наличие и формирование баз данных связанных с хозяйственной деятельностью	Отчеты, ежемесячное обновление	1000	
<i>Качество выполняемых работ</i>					
6.	Своевременность проведения работ связанных с подготовкой	- к новому учебному году	Акт приемки	700	факт
		- к осенне-зимнему сезону	Акты, отчеты, справки, отсутствие замечаний	500	
		- к весенне-летнему периоду		500	

	ДОУ	- к проверкам надзорных органов	Акты, отсутствие замечаний, предписаний	1000	
7.	Обеспечение бесперебойной работы ДОУ	- Своевременное, точно спланированное заключение и/или выполнение контрактов/ договоров с поставщиками продуктов питания, хозяйственных товаров	Акты, отчеты, справки, отсутствие замечаний, отсутствие просрочек поставок по контрактам/договорам	500	ежемесячно
		- Проведение профилактических работ во время карантинных мероприятий, отключения электроэнергии, водо-снабжения	Телефонограммы, отчеты, справки	1000	факт
		- Самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности, устранения недостатков	Отсутствие замечаний	1000	ежемесячно
		- Оперативное устранение аварийных ситуаций	Акт, отчет об устранение	1000	факт
8.	Обеспечение экономии использования бюджетных средств	- экономия электроэнергии*	Акт, отчет Журнал учета расхода электроэнергии, воды по месяцам (показания счетчиков)	500	по итогам квартала
		15%-25%		650	
		25% и более		500	
		- экономия воды*		650	
		15%-25%			
		25% и более			

* — показатель рассчитывается как доля экономии в сравнении с предыдущем кварталом

6.2. Педагогический персонал

1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель		
3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог		
4 квалификационный уровень: учитель-логопед		
1. Условия повышения размера оклада (должностного оклада)		
Наименование выплаты	Размер выплаты (%)	Периодичность
1.1. За работу в муниципальных организациях, находящимся в сельской местности, при наличии высшего или среднего профессионального образования	25	ежемесячно
1.2. Высшая квалификационная категория	25	
1.3. Первая квалификационная категория	20	
1.4. Выпускнику, впервые получившему профессиональное и/или высшее образование и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования	20	
1.5. Соответствие занимаемой должности	10	
2. Компенсационные выплаты		
2.1. Работа в местностях с особыми климатическими условиями (Районный коэффициент)	15	ежемесячно
2.2. Выполнение работ отличающихся от нормальных:		
2.2.1. Работа в муниципальных образовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы (в зависимости от категории обучающихся детей с ОВЗ)*:	20	
а) легкая степень;	25	

б) средняя степень; в) тяжелая степень	30	
2.2.2 Учитель-логопед	20 от должностного оклада	
2.3. Увеличение объема работ: - заведование группой**; - заведование музыкальным залом, спортивным залом; - заведование творческими рабочими группами; - выполнение функций координатора, куратора проекта (группы)***	500 руб.	

* - рассчитывается как % доплаты к должностному окладу за 1 ребенка;

** 500 руб. за каждую группу, если назначено одно ответственное лицо, в случае если назначается два ответственных лица, размер выплаты делится пополам – 250 руб. на одно ответственное лицо;

*** - 500 руб. за один проект (группу).

4. Показатели эффективности*

№ п/п	Показатель эффективности	Критерий оценивания	Информация о выполнении показателя	Размер выплаты (руб.)	Периодичность
3.1. 1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель					
<i>Интенсивность и высокие результаты</i>					
1.	Доля воспитанников фактически посещающих занятия от списочного состава	<i>от 1,5 до 3 лет:</i> 80% и более	табель посещаемости (данные заместителя зав. По ВМР)	450	ежемесячно
		70%		250	
		<i>дошкольный возраст:</i> 95% и более		500	
		80%		350	
2.	Подготовка воспитанников к участию в очных мероприятиях (конкурсы, фестивали, соревнования и пр.) различного уровня (за одного участника)	- областной, региональный уровень	Заявка, график подготовительных мероприятиях, сертификат участника без занятия призового места Распоряжение Управления образования	900	факт
		- уровень Управления образования, МО город Алапаевск		800	
		- поселковый уровень		500	
		- уровень ДОУ		300	
3.	Организация предметно-пространственной среды соответствующей ООП	- соответствие 90% и выше	Установленные требования, критерии (данные заместителя зав. По ВМР)	1000	по итогам квартала
		- соответствие 80%-90%		700	
4.	Издание печатной информации	Ведение тематических рубрик в групповых стендах, на стенде ДОУ	Отчет,	700	факт
5.	Реализация образовательных программ (проектов) для работы с одаренными детьми	Наличие разработанной и утвержденной программы	План реализации, отчет	500	ежемесячно

6.	Участие в мероприятиях направленных на повышение авторитета и имиджа ДОУ (ведение общественной работы, работы с социальными партнерами)	Муниципальный уровень	Мероприятие (название), дата участия	1000	факт
		Поселковый уровень		700	
		ДОУ		500	
7.	Результативность участия музыкального руководителя/инструктора по физво в профессиональных конкурсах (дистанционно) с занятием призового места	Международный	наличие официальных данных, подтверждающих факт призового места – диплом, грамота	500	факт
		Всероссийский		450	
		Региональный Областной		400	
8.	Призовые места музыкального руководителя /инструктора по физво в очных значимых профессиональных конкурсах	Региональный Областной	наличие официальных данных, подтверждающих факт призового места – диплом, грамота	1000	факт
		Муниципальный		700	
9.	Обобщение и представление педагогического опыта, работы, в том числе в СМИ, сеть Internet	Всероссийский, региональный, областной	Наличие текстового оформления и подтверждение факта предъявления опыта работы, наличие публикации, сертификата	1000	факт
		Муниципальный		700	
		ДОУ		500	

* – показатели эффективности рассматриваются за период с 20-го числа предыдущего месяца по 20-е число текущего месяца, если не прописан другой период

Продолжение 6.2. пункт 3. Педагогический персонал

№ п/п	Показатель эффективности	Критерий оценивания	Информация о выполнении показателя	Размер выплаты (руб.)	Периодичность
1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель					
<i>За качество выполняемых работ</i>					
10.	Разработка и реализация социально значимых проектов, акций (выходящих за рамки ООП)	Проект, в котором деятельность воспитанников направлена на решение остро значимых проблем	Наличие проекта, план по реализации проекта, полученный результат	700	факт
11.	Использование в профессиональной деятельности информационно-коммуникативных технологий	- Трансляция самостоятельно подготовленного наглядного материала (слайды, фильмы) по тематике занятия посредством ноутбука или интерактивной доски	Наличие подтверждающего материала (отчет, информационная справка, данные зам. зав. по ВМР)	250	ежемесячное
		- Использование интерактивной доски в образовательном процессе: электронные пособия, программное обеспечение;		300	
		самостоятельно сконструированное занятие		500	
		- Использование интерактивного оборудования для проведения виртуальных экскурсий по тематикам выходящим за рамки ООП		500	
12.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	- Освоение программ в форме стажировок, очные, заочные курсы или с использованием дистанционных форм обучения	Наличие диплома, удостоверения, свидетельства, сертификата	1500	факт
		- Участие в вебинарах		500	
13.	Создание элементов	- Оформление зала в соответствии с тематикой ООП;	отчет, наличие	300	факт

	образовательной инфраструктуры	- наличие наглядного (дидактического) материала в соответствии с возрастными особенностями воспитанников;	подтверждающих данных	300	
		- наличие нестандартного оборудования для проведения занятий;		500	
		- Подготовка зала к новому учебному году	- соответствует санитарно-гигиеническим требованиям, соответствует требованиям ФГОС ДО	700	
14.	Выполнение плана мероприятий по работе с родителями (законными представителями)	- Проведение оздоровительных/профилактических мероприятий	Наличие плана проведения мероприятий, отчет	300	по итогам квартала, полугодия, года
		- Проведение праздников, утренников;		300	
		- Проведение открытых мероприятий с привлечением родителей (законных представителей) (доля привлеченных родителей не менее 60% от списочного состава группы)		500	
15.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников образовательной услугой в части музыкального/физического развития	95%-100%	Результаты анкетирования	1500	по итогам учебного года
		от 80% - 94%		1200	

Продолжение 6.2. пункт 3. Педагогический персонал

№ п/п	Показатель эффективности	Критерий оценивания	Информация о выполнении показателя	Размер выплаты (руб.)	Периодичность
16.	Подготовка информации к размещению на сайте ДОУ или самостоятельное размещение	- Ведение подсайта - Информация о проведенном мероприятии, повышающем имидж ДОУ	Своевременное обновление информации по данным ответственного за ведение сайта Наличие веб-страницы/скриншот страницы	500	факт
		- Наличие личного электронного портфолио;		300	
17.	Подготовка победителя, призера (лауреата) конкурсов различных уровней участников воспитательно – образовательного процесса (за каждого победителя)	Всероссийский, региональный	наличие официальных данных, подтверждающих факт призового места – диплом, грамота	1000 (очное участие)	факт
		Областной, муниципальный		500 (дистанц.)	
		Поселковый уровень, ДОУ		300	
18.	Своевременное предоставление информации по организации образовательного процесса зам.зав. по ВМР	Мониторинг, аналитические справки, графики, планы, отчеты	по данным зам.зав. по ВМР	300	ежемесячно

3.2. 3 квалификационный уровень: воспитатель**За интенсивность и высокие результаты**

1.	Доля воспитанников фактически посещающих группу от списоч-	80%/95% и более	Расчет среднего показателя посещаемости, за предшест-	500	ежемесячно
----	--	-----------------	---	-----	------------

	ного состава для групп: - раннего возраста/ - дошкольного возраста	не менее 70%80%	вующий месяц – данные заместителя заведующего по ВМР	350	учетом посещаемости
2.	Превышение наполняемости групп воспитанниками: - раннего возраста (р.в.) - дошкольного возраста (д.в.)	не менее 15%-20% (р.в.) 20%-25% (д.в.)	- Расчет среднего показателя посещаемости, за предшествующий месяц – данные заместителя зав. по ВМР	700	ежемесячно с учетом посещаемости
		от 20%-25% (р.в.) от 25%-30% (д.в.) и более		1200	
3.	Реализация дополнительных проектов	- Разработка и реализация экскурсионных программ, социально значимых проектов, акций выходящих за рамки ООП;	Наличие проекта Программа проекта, акции, сроки, отчет по реализации Оформление и представление проекта(ов) на открытом занятии, др.	700	факт
		- Подготовка и реализация групповых и индивидуальных учебных проектов воспитанников		350 групповой проект 450 индивидуальный	

Продолжение 6.2. пункт 3. Педагогический персонал

№ п/п	Показатель эффективности	Критерий оценивания	Информация о выполнении показателя	Размер выплаты (руб.)	Периодичность
4.	Разработка и изготовление дидактического материала в соответствии с требованиями ООП (игры, карточки, технологические карты для конструирования и пр.)	Наличие дидактического материала	Представление дидактического материала (данные зам. зав. по ВМР)	700	факт
5.	Подготовка победителя, призера (лауреата) конкурсов различных уровней участников воспитательно – образовательного процесса (за каждого победителя)	Всероссийский, региональный,	наличие официальных данных, подтверждающих факт призового места – диплом, грамота	1000 (очное участие)	факт
		Областной		500 (дистанц.)	
		ДОУ		300	
6.	Обобщение и представление педагогического опыта, работы в том числе в СМИ, сеть Internet	Всероссийский, региональный, областной	Наличие текстового оформления и подтверждение факта предъявления опыта работы, в наличие публикации, сертификата	800	факт
		Муниципальный		1000	
		ДОУ/ сеть Internet		300	
7.	Результативность участия воспитателя в профессиональных конкурсах (дистанционно)	Международный	наличие официальных данных, подтверждающих факт призового места	450	факт
		Всероссийский		400	
		Региональный Областной		400	

	с занятием призового места		– диплом, грамота		
8.	Призовые места воспитателя в очных значимых профессиональных конкурсах	Региональный Областной	наличие официальных данных, подтверждающих факт призового места – диплом, грамота	1000	факт
		Муниципальный		700	
9.	Участие воспитателя/воспитанника в конкурсах, фестивалях проводимых УО и МО город Алапаевск	Рекомендации о поощрении работников	Распоряжение Управления образования	1000	факт
		Участие в отборочном туре мероприятия	Наличие данных о факте участия (заявка, работа, проект, и пр.)	500	
10.	Использование в профессиональной деятельности информационно коммуникативных технологий	- Трансляция самостоятельно подготовленного наглядного материала (слайды, фильмы) по тематике занятия посредством установленного в группе ЖК – телевизора или ноутбука	Наличие подтверждающего материала (отчет, информационная справка, данные зам.зав. по ВМР)	250	ежемесячно

Продолжение 6.2. пункт 3. Педагогический персонал

№ п/п	Показатель эффективности	Критерий оценивания	Информация о выполнении показателя	Размер выплаты (руб.)	Периодичность
10.	<i>(продолжение п. 10)</i> Использование в профессиональной деятельности информационно коммуникативных технологий	- Использование интерактивной доски в образовательном процессе (электронные пособия, программное обеспечение, самостоятельно сконструированное занятие)	Наличие подтверждающего материала (отчет, информационная справка, данные зам.зав. по ВМР)	300	ежемесячно
		- Использование интерактивного оборудования для проведения виртуальных экскурсий по тематикам выходящим за рамки ООП		500	
				500	ежемесячно
11.	Участие в мероприятиях направленных на повышение авторитета и имиджа ДОУ (ведение общественной работы, работы с социальными партнерами)	Муниципальный уровень	Мероприятие (название), дата участия	700	факт
		Поселковый уровень		500	
		ДОУ		300	
12.	Наставничество (работа с молодыми специалистами)	Выполнение программы наставничества	Отчет по выполнению обязанности наставника (данные зам.зав. по ВМР)	1000	факт
За качество выполняемых работ					
13.	Подготовка информации к размещению на сайте ДОУ или самостоятельное размещение	- Ведение личного электронного портфолио	Системная работа с разделами, обновление информации	450	факт
		- Ведение подсайта		500	
14.	Вовлечение родителей	Более 80%	Проведение откры-	500	факт

	(законных представителей) в образовательный процесс (доля участвующих)	61%-80%	тых мероприятий, дней открытых дверей, спортивных мероприятий и пр.	400	
		40%-60%		250	
15.	Информационно-коммуникационная связь с родителями (законными представителями)	- Оформление тематических уголков, выставок и пр.;	- фотоотчеты, иная документация по итогам проведенных мероприятий (с учетом требований о персональных данных); - Подготовка информационных памяток, бюллетеней по вопросам воспитания и образования детей	450	1 раз в квартал
		- Работа с социально – неблагополучными семьями		500	факт
16.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) процессом и результатом образовательной деятельности воспитателя	95%-100%	Результаты анкетирования родителей (данные зам.зав. по ВМР)	700	1 раз в полугодие
		85%-94%		500	
		75%-84%		300	

Продолжение 6.2. пункт 3. Педагогический персонал

№ п/п	Показатель эффективности	Критерий оценивания	Информация о выполнении показателя	Размер выплаты (руб.)	Периодичность
17.	Проведение открытых мероприятий педагогами ДОУ (в том числе мастер - классов) для аудитории педагогов (педагоги начальной школы, ДОУ – количество педагогов участвующих в открытом мероприятии)	10-14 человек	Мероприятие (название), дата проведения, количество участников	700	факт
		6-10 человек		500	
18.	Индивидуальная работа с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, с детьми с особыми образовательными потребностями	- Выполнение педагогических рекомендаций специалистов (педагога-психолога, логопеда) своевременно и в полном объеме	- Отчет, наличие положительной динамики; - Оценка специалиста; - Наличие индивидуального маршрута развития; - Наличие дополнительных программ работы; - Рабочие тетради, тетради обратной связи	500	по итогам месяца
-Реализация инновационных педагогических технологий, методик, конспектов (в т.ч. собственных), сопровождение воспитанников с особыми образовательными потребностями		1500			
19.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	- Соответствие развивающей предметно-пространственной среды	Обновление с учетом требований ФГО ДО, выполненные критерии Оперативный контроль	700	факт
		- Подготовка группы к новому учебному году	- С учетом требований ФГО ДО	500	по итогам приемки
20.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	- Освоение программ в форме стажировок, очные, заочные курсы или с использованием дистанционных форм обучения	Наличие диплома, удостоверения, свидетельства, сертификата	1500	факт
		- Участи в вебинарах		500	

21.	Своевременное предоставление информации по организации образовательного процесса, информации по выполнению критериев эффективности зам.зав. по ВМР	Мониторинг, аналитические справки, графики, планы, отчеты	по данным зам.зав. по ВМР	250	ежемесячно
-----	--	---	---------------------------	-----	------------

№ п/п	Показатель эффективности	Критерий оценивания	Информация о выполнении показателя	Размер выплаты (руб.)	Периодичность
3.3. 3 квалификационный уровень: педагог-психолог					
4 квалификационный уровень: учитель-логопед					
<i>За интенсивность и высокие результаты</i>					
1.	Охват воспитанников, испытывающих потребность в коррекционной работе в соответствии с нормами	95%-100%	- Расчет среднего показателя посещаемости, за предшествующий месяц; - Своевременное выявление детей с проблемами в развитии	300	ежемесячно с учетом посещаемости
		Превышение наполняемости 10%-15%		500	
		16%-25%		700	
2.	Реализация дополнительных проектов/ методик /программ	- Разработка и реализация экскурсионных программ, социально значимых проектов, акций выходящих за рамки ООП;	Наличие проекта Программа проекта, акции, сроки, отчет по реализации Оформление и представление проекта(ов) на открытом занятии, др.	700	факт
		- Научно-исследовательская деятельность; - Внедрение новых методик коррекционной работы с воспитанниками;	План работы, Наличие методики, программы, пособия Отчет	700	факт
		- Использование в коррекционной работе инновационных программ, пособий		500	
3.	Результативность участия педагога в профессиональных конкурсах различных уровней	- Международный, Всероссийский, региональный очное дистанционное	Наличие подтверждающей информации	1500	факт
		Областной/Муниципальный очное дистанционное		500	
				1000	
		Управление образования		450	
				1000	

4.	Результативность участие воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях, акциях и пр. (занятием призового места)	- Международный (дистанционно)	Наличие подтверждающей информации	500	факт
		- Всероссийский/ региональный (дистанционно)		450	
		- Областной/Муниципальный очное дистанционное		1000	
		- Управление образования (очно)		350	
		- ДОУ		750	
5.	Разработка и изготовление дидактического материала в соответствии с требованиями ООП (игры, карточки, технологические карты для конструирования и пр.)	Наличие дидактического материала	Представление дидактического материала (данные зам. зав. по ВМР)	500	факт

Продолжение 6.2. пункт 3. Педагогический персонал

№ п/п	Показатель эффективности	Критерий оценивания	Информация о выполнении показателя	Размер выплаты (руб.)	Периодичность
6.	Обобщение и представление педагогического опыта, работы в том числе в СМИ, сеть Internet	Всероссийский, региональный, областной	Наличие текстового оформления и подтверждение факта предъявления опыта работы, в наличие публикации, сертификата	700	факт
		Муниципальный		900	
		ДОУ/ сеть Internet		300	
7.	Использование в профессиональной деятельности информационно коммуникативных технологий	- Трансляция самостоятельно подготовленного наглядного материала (слайды, фильмы) по направлению коррекционной работы посредством ноутбука	Наличие подтверждающего материала (отчет, информационная справка, данные зам.зав. по ВМР)	250	по итогам месяца
		- Использование интерактивной доски в коррекционной работе (электронные пособия, программное обеспечение, самостоятельно сконструированное коррекционное занятие)		350	
				750	
8.	Участие в мероприятиях направленных на повышение авторитета и имиджа ДОУ (ведение общественной работы, работы с социальными партнерами)	Муниципальный уровень	Мероприятие (название), дата участия	500	факт
		Поселковый уровень		4500	
		ДОУ		300	
За качество выполняемых работ					
9.	Подготовка информации к размещению на сайте ДОУ или самостоятельное размещение	- Страница специалиста на сайте ДОУ (или подсайт); - Ведение тематических рубрик	- Наличие страницы - Систематическое обновление;	500	по итогам месяца
				500	
10.	Издание печатной информации	Ведение тематических рубрик в групповых стендах, на стенде ДОУ	Отчет,	500	факт
11.	Информационно-коммуникационная	- Своевременная разработка рекомендаций	Наличие подтверждающих	300	факт

	связь с родителями (законными представителями)	- Работа с социально-неблагополучными семьями	документов, Аналитических справок Результат диагностики	700	
12.	Удовлетворенность родителей (законных представителей) результатом коррекционной работы специалиста	95%-100%	Результаты анкетирования родителей (данные зам. зав. по ВМР)	1000	1 раз в полугодие
		85%-94%		700	
		75%-84%		500	
13.	Результативность работы с детьми, испытывающие трудности в освоении основных общеобразовательных программ, в своём развитии и социальной адаптации	Положительная динамика	Представленный аналитический материал	1000	по итогам учебного года
		Своевременная разработка рекомендаций воспитателям по индивидуальной работе с детьми с особыми образовательными потребностями, ОВЗ, программ индивидуального сопровождения	Наличие подтверждающего материала, аналитический отчет	700	по итогам квартала

Продолжение 6.2. пункт 3. Педагогический персонал

№ п/п	Показатель эффективности	Критерий оценивания	Информация о выполнении показателя	Размер выплаты (руб.)	Периодичность
14.	Создание элементов образовательной инфраструктуры	Соответствие развивающей предметно-пространственной среды, созданной работником, требованиям ФГОС ДО	- Выполнение критериев; - Оперативный контроль	700	факт
15.	Проведение открытых (совместных) мероприятий (в том числе тренингов) для аудитории педагогов (педагоги начальной школы, ДОУ – количество педагогов участвующих в открытом мероприятии)	10-14 человек	Мероприятие (название), дата проведения, количество участников	700	факт
		6-10 человек		500	
16.	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	- Освоение программ в форме стажировок, очные, заочные курсы или с использованием дистанционных форм обучения	Наличие диплома, удостоверения, свидетельства, сертификата	1500	факт
		- Участи в вебинарах		500	
17.	Консультационное сопровождение педагогического персонала, родителей (законных представителей) в рамках социального партнерства (сетового взаимодействия)	- Участие в деятельности экспертных комиссий социального партнера (психолого-медико-педагогического консилиума)	Договор социального партнерства (сетового взаимодействия), годовой план работы, график проведения консультации, журнал регистрации обращений	300	факт
		- Первичная диагностика воспитанника и представление педагогических рекомендаций для дальнейшей работы с детьми, испытывающими трудности в освоении программы, а также с детьми с особыми образовательными потребностями (за каждого воспитанника)		250	

18.	Своевременное предоставление информации по организации коррекционной работы, информации по выполнению критериев эффективности зам.зав. по ВМР	Аналитические справки, графики, планы, отчеты	по данным зам.зав. по ВМР	300	ежемесячно
-----	---	---	---------------------------	-----	------------

6.3. Учебно-вспомогательный персонал

6.3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
Первый уровень: помощник воспитателя		
Второй уровень, 1 квалификационный уровень: младший воспитатель		
1. Условия повышения размера оклада (должностного оклада)		
Наименование выплаты	Размер выплаты (%)	Периодичность
1.1. За работу в муниципальных организациях, находящимся в сельской местности, при наличии высшего или среднего профессионального образования – <i>младший воспитатель</i>	25	ежемесячно
2. Компенсационные выплаты		
2.1. Тяжелая работа, работа с вредными и (или опасными) и иными особыми условиями труда <i>Основание:</i> Специальная оценка условий труда (СОУТ) от 12 декабря 2016г., проведенная ООО «Офискомплект», регистрация в реестре организаций, проводящих СОУТ (оказывающих услуги в области охраны труда от 15.01.2016г. № 193	10	ежемесячно
2.2. Работа в местностях с особыми климатическими условиями (Районный коэффициент)	15	

3. Показатели эффективности

№ п/п	Показатель эффективности	Критерий оценивания	Информация о выполнении показателя	Размер выплаты (руб.)	Периодичность
За интенсивность и высокие результаты					
1.	Доля воспитанников фактически посещающих группу от списочного состава для групп: - раннего возраста/ - дошкольного возраста	80%/95% и более	Расчет среднего показателя посещаемости, за предшествующий месяц – данные заместителя заведующего по ВМР	700	ежемесячно с учетом посещаемости
		не менее 70%/80%		500	
2.	Превышение нормы наполняемости в связи с объединением групп: - ранний возраст (р.в.);	не менее 15%-20%/ (р.в.) 20%-25% (д.в.)	- Приказ об объединение; - С учетом периода превышения наполняемости групп;	350	факт

	- дошкольный возраст. (д.в.)	от 21%-25% (р.в.) от 26%-30% (д.в.) и более	- Размер выплаты указан из расчета нормы превышения в течении 7-10 рабочих дней	700	
3.	Увеличение объема работ	- Аварийные ситуации, проведение ремонтных работ в группе или на закреплённом участке	- Информация об аварийной ситуации, акт, - Информация заведующего хозяйством	300	факт
		- Проведение карантинных мероприятий	Приказ о закрытии группы на карантин	500	
		- Осенний и весенний период	Информация заведующего хозяйством	1000	
4.	Участие в образовательном процессе	- Изготовление дидактического материала под руководством воспитателя	Данные воспитателя, служебная записка	700	факт
		- Обогащение предметно-развивающей среды нетрадиционным оборудованием и материалами		850	
		- Сопровождение воспитанников при проведении мероприятий за пределами ДОУ (экскурсии, конкурсы, выставки, акции и пр.)		350	

Продолжение 6.3. пункт 3. Учебно-вспомогательный персонал

№ п/п	Показатель эффективности	Критерий оценивания	Информация о выполнении показателя	Размер выплаты (руб.)	Периодичность
	Продолжение п. 4	- Помощь педагогическому персоналу в сопровождении (во время воспитательно - образовательного процесса) воспитанников с особыми образовательными потребностями	Данные воспитателя, служебная записка	700	ежемесячно
5.	Участие в мероприятиях направленных на повышение эффективности деятельности, авторитета и имиджа ДОУ	- Помощь педагогическому персоналу в подготовке и проведении общих мероприятий ДОУ (утренники, праздники, открытые мероприятия, конкурсы, акции и пр.)	Данные воспитателя, служебная записка; Фотоотчет		факт
			2-3 мероприятия	350	
			4 и более	450	
За качество выполняемых работ					
6.	Уровень здоровья детей	- Снижение доли пропущенных дето-дней: - группа раннего возраста – не менее чем на 10%; - группа дошкольного возраста – не менее чем на 15%.	- Ниже чем в предыдущий период - Данные зам.зав. по ВМР	350	ежемесячно с учетом посещаемости
		- Стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников: - группа раннего возраста – до 3 (случаев) человек; - группа дошкольного возраста – до 2-х (случаев) человек.	- за предыдущий месяц - Данные зам.зав. по ВМР	450	по итогам квартала
7.	Обеспечение условий для осуществления образовательно – воспитательного процесса	- Санитарно-гигиенических условий в группе, на игровых площадках в соответствии с требованиями СанПиН 2.4.1.3049-13: - своевременное проведение (ежедневной и генеральной) уборки в помещениях в соответствии с графиком;	Оперативный контроль медицинской сестры, заведующего хозяйством; Отсутствие замечаний 100% -е выполнение требований СанПиН <u>2.4.1.3049-13</u>	300	ежемесячно
		- -своевременная маркировка мебели, посуды, постельных принадлежностей;		300	

		- своевременная обработка дез. средствами помещений, соблюдение концентрации, сроков и условий хранения дез. средств и пр.		300	
		- Организация питания воспитанников: - соблюдение режима питания; - соблюдение питьевого режима; - выдача пищи в соответствии с нормами;		500	
		- соблюдение культурно-гигиенических условий сервировки		350	
8.	Рациональное использования ресурсов ДОУ	- Обеспечение экономии энерго- и водо-ресурсов - Сохранность материальных ценностей ДОУ (отсутствие сколотой и битой посуды, поломок оборудования в группе, раздаточной, туалете и пр. закрепленных помещениях)	- Оперативный контроль потребления ресурсов, Факт экономии по результатам показателей контрольно-измерительных приборов (в сравнении с прошлым периодом)	350 350	по итогам квартала

6.3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Первый уровень, 1 квалификационный уровень: делопроизводитель

1. Компенсационные выплаты

Наименование выплаты	Размер выплаты (%)	Периодичность
1.1. Работа в местностях с особыми климатическими условиями (Районный коэффициент)	15	ежемесячно

2. Показатели эффективности

№ п/п	Показатель эффективности	Критерий оценивания	Информация о выполнении показателя	Размер выплаты (руб.)	Периодичность
За интенсивность и высокие результаты					
1.	Внедрение информационных технологий в работу с документами	- Формирование электронных баз данных	Наличие сформированной базы данных по сотрудникам,; Нормативно – распорядительные документы ведутся в электронной форме	500	факт
		- Ведение электронного документооборота		500	
2.	Документационное обеспечение нормативно-распорядительной деятельности ДОУ	- Личный состав ДОУ	Отсутствие замечаний со стороны заведующего, контрольных органов	500	
		- Основная деятельность		500	
		- Оформление документов в соответствии с инструкцией по делопроизводству		300	
За качество выполняемых работ					
3.	Подготовка документов для администрации ОУ	- Своевременное выполнение заданий, поручений, предоставление материалов, подготовка отчетов; - Соблюдение правильность составления, согласования и оформления документов, образующихся в процессе деятельности ДОУ	Отсутствие замечаний со стороны заведующего, контрольных органов	1000	факт
4.	Соответствие документооборота номенклатуре ДОУ	- Формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их		500	

	сохранности			
--	-------------	--	--	--

6.4. Обслуживающий персонал

6.4.1. Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень: - грузчик, кастелянша, сторож, уборщик территории; кладовщик, - кухонный рабочий; - машинист по стирке и ремонту спецодежды		
1. Компенсационные выплаты		
Наименование выплаты	Размер выплаты (%)	Периодичность
1.1. Работа в местностях с особыми климатическими условиями (Районный коэффициент)	15	ежемесячно

2. Показатели эффективности

№ п/п	Показатель эффективности	Критерий оценивания	Информация о выполнении показателя	Размер выплаты (руб.)	Периодичность
<i>За интенсивность и высокие результаты</i>					
1.	Контроль за функционированием пожарных, охранных и др. систем	Бесперебойная работа пожарных и охранных систем в вечернее, ночное время, выходные и праздничные дни	Отсутствие замечаний со стороны охранных, надзорных организаций	1000	по итогам квартала
2.	Увеличение объема работ	- Аварийные ситуации, проведение ремонтных работ в помещении/ на территории; - Проведение карантинных мероприятий; - Весенне-летний/ - Осенне-зимний период	- Информация заведующего хозяйством	350 900	факт
3.	Проявление творческой активности, инициативности в обеспечении эффективного функционирования ДОУ	- Индивидуальные предложения/ проведенные работы направленные на улучшение деятельности учреждения	Реализация предложения/ проведенная работа	900	
<i>За качество выполняемых работ</i>					
4.	Санитарно-гигиеническое состояние помещений/ территории	- Соблюдение требований СанПиН <u>2.4.1.3049-13</u> -- Своевременное проведение уборки в помещениях/ на территории	- Отсутствие замечаний/ предписаний по результатам оперативного контроля, контролируемых органов; - 100% -е выполнение требований СанПиН <u>2.4.1.3049-13</u>	350	
5.	Взаимодействие с коллективом ДОУ	Своевременное выполнение функциональных обязанностей; Обеспечение бесперебойной работы	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны коллектива	500	факт
6.	Рациональное использования ресурсов ДОУ	- Обеспечение экономии энерго- и водо-ресурсов - Сохранность материально – технических ценностей ДОУ (инвентаря)	- Оперативный контроль потребления ресурсов заведующим хозяйства, - Факт экономии по результатам показателей контрольно-измерительных приборов (в срав-	350 350	

			нении с прошлым периодом)		
7.	Соблюдение мер безопасности функционирования ДОУ	- Охрана труда и техника безопасности; - Пожарная безопасность; - Пропускной режим; - Антитеррористическая безопасность	- Отсутствие травм у воспитанников и работников ДОУ; - Отсутствие замечаний по результатам оперативного контроля - Отсутствие замечаний/предписаний надзорных и контролирующих органов	500	по итогам месяца/квартала

6.4.2. Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих первого уровня рабочих второго уровня:		
1 квалификационный уровень: -повар;		
2 квалификационный уровень – слесарь-ремонтник		
1. Компенсационные выплаты		
Наименование выплаты	Размер выплаты (%)	Периодичность
1.1. Тяжелая работа, работа с вредными и (или опасными) и иными особыми условиями труда - повар <i>Основание:</i> Специальная оценка условий труда (СОУТ) от 12 декабря 2016г., проведенная ООО «Офискомплект», регистрация в реестре организаций, проводящих СОУТ (оказывающих услуги в области охраны труда от 15.01.2016г. № 193	10	ежемесячно
1.2. Работа в местностях с особыми климатическими условиями (Районный коэффициент)	15	

2. Показатели эффективности

№ п/п	Показатель эффективности	Критерий оценивания	Информация о выполнении показателя	Размер выплаты (руб.)	Периодичность
2.1. 1 квалификационный уровень: - повар					
За интенсивность и высокие результаты					
1.	Организация и руководство производственно-хозяйственной деятельностью пищеблока (шеф-повар)	- Контроль технологии приготовления пищи, норм закладки сырья; - Участие в составлении перспективного меню, при условии отсутствия продуктов для выполнения утвержденного меню; - Ведение документации	Приказ заведующего о назначении ответственного за организацию и руководство производственно-хозяйственной деятельностью	10% от оклада	ежемесячно
2.	Доля воспитанников фактически посещающих детский сад	91%-100%	- Среднесписочная численность от нормы посещения детей к фактическому посещению по итогам прошедшего месяца; - Данные гл. бухгалтера	450	ежемесячно
		80-90%		350	
3.	Дифференцированный подход в приготовлении блюд	- В соответствии с медицинскими показаниями. - В соответствии с меню – для групп раннего возраста	- Рекомендациями от аллерголога и дерматолога. - Утвержденное меню; - не менее 50% расхождения с меню дошкольников	500	факт
				350	

4.	Проведение мероприятий для детей средней, старшей и подготовительной группы	- Просветительская работа о правильном питании, культуры поведения за столом;	Наличие подтверждающей информации, информирование заведующего	300	факт
		- Реализация программы оздоровления детей (Кислород - терапия)		500	
5.	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью	- Оперативность выполнения поручений и работы в связи с производственной необходимостью	Наличие подтверждающей информации, информирование заведующего	700	факт

Продолжение 6.4. Обслуживающий персонал, п. 6.4.2.

№ п/п	Показатель эффективности	Критерий оценивания	Информация о выполнении показателя	Размер выплаты (руб.)	Периодичность
За качество выполняемых работ					
5.	Санитарно-гигиеническое состояние помещений/ оборудования пищеблока	- Соблюдение требований СанПиН <u>2.4.1.3049-13</u> : Результаты Оперативного контроля	- Отсутствие замечаний/ предписаний по результатам оперативного контроля, контролирующих и надзорных органов; - 100% -е выполнение требований СанПиН <u>2.4.1.3049-13</u>	450	факт
		Результаты проверок надзорных органов		650	
6.	Рациональное использования ресурсов ДООУ	- Обеспечение экономии энерго- и водо-ресурсов	- Оперативный контроль потребления ресурсов заведующим хозяйства, - Факт экономии по результатам контрольно-измерительных приборов (в сравнении с прошлым периодом)	500	по итогам месяца/квартал
		- Сохранность материально – технических ценностей ДООУ (инвентаря): - соблюдение правил эксплуатации закрепленного оборудования		450	
7.	Соблюдение мер безопасности функционирования ДООУ	- Охрана труда и техника безопасности; - Пожарная безопасность; - Пропускной режим; - Антитеррористическая безопасность	- Отсутствие замечаний по результатам оперативного контроля - Отсутствие замечаний/ предписаний надзорных и контролирующих органов	500	по итогам месяца/квартала
8.	Организация питания	- Соблюдение технологии приготовления пищи в соответствии с технологическими картами; - Соблюдение графика выдачи готовых блюд; - Соответствие норм закладки и норм выхода продуктов; - Соблюдение нормативов выдачи пищи на группы в соответствии с количеством детей	Результаты ревизионной проверки ДООУ	1200	по итогам проверки квартал/полугодие
		- Эстетика внешнего вида повара	Данные завхоза	300	по итогам квартала
2.2. 2 квалификационный уровень – слесарь-ремонтник					
За интенсивность и высокие результаты					

1.	Организация и проведение работ повышающих эффективность деятельности ДОУ	- Оперативное выполнение заявок по ремонту, с учетом режимных моментов воспитательно – образовательного процесса;	- Отсутствие замечаний и неполадок в работе оборудования, систем коммуникаций;	350	по итогам месяца/квартала
		- Проведение дополнительных мероприятий по улучшению санитарно-бытовых условий, оптимизация работы и эксплуатации коммуникаций (отопление, водоснабжение)		500	
2.	Увеличение объема выполняемой работы	- Оперативное устранение аварий	Данные завхоза	900	факт

Продолжение 6.4. Обслуживающий персонал, п. 6.4.2.

№ п/п	Показатель эффективности	Критерий оценивания	Информация о выполнении показателя	Размер выплаты (руб.)	Периодичность
	<i>Продолжение п.2</i>	- Подготовка к отопительному сезону; - Подготовка всех систем к новому учебному году; - Весенне-летний период	Отсутствие замечаний по обеспечению бесперебойной работы Акт приемки	900	по итогам приемки
За качество выполняемых работ					
3.	Организация обеспечения технического обслуживания здания, сооружений, оборудования, коммуникаций	- Бесперебойная работа систем жизнеобеспечения ДОУ (отопление, водоснабжение, канализация);	- Отсутствие замечаний и неполадок в работе; - Отсутствие замечаний на техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов;	250	факт/ по итогам квартала/полугодия
		- Своевременное техническое обслуживание здания, оборудования, инвентаря и пр., своевременное устранение неполадок;		250	
		- Своевременное, в полном объеме проведение планово-предупредительного ремонта;		250	
		- Соблюдение правил эксплуатации оборудования и инструментов		250	
4.	Рациональное использования ресурсов ДОУ	- Своевременное проведение мероприятий направленных на экономию потребления ресурсов электроэнергии, тепла, водопотребления и др.; - Сохранность материально-технических ценностей	- Информация заведующего хозяйства - Факт экономии по результатам показателей контрольно-измерительных приборов (в сравнении с прошлым периодом)	350	по итогам месяца/квартала

7. ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

7.1. Премияльные выплаты работникам МБДОУ «Детский сад №22» это денежное вознаграждение за качество работ. Также это могут быть дополнительные выплаты к праздничным дням и юбилеям. Этот вид выплат носит одновременно поощрительный и стимулирующий характер.

7.2. Премияльные выплаты начисляются с целью поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива и деятельности ДОУ в целом, достижения лучших конечных результатов деятельности работников в пределах финансовых средств на оплату труда по решению заведующего ДОУ на основании решения Комиссии «По рассмотрению и

распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №22».

7.3. Предложения о размере премирования работников ДОУ выносят заведующий ДОУ и выборный профсоюзный орган. Окончательное решение о размере премирования принимает заведующий ДОУ на основании решения Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.4. Порядок, условия, показатели, размер премирования, основания для уменьшения размера премий работникам отражены в Положении «О порядке премирования работников».

7.5. Размеры премиальных выплат отражены в Приложении 9 настоящего Положения.

8. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

8.1. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда, работнику может быть оказана материальная помощь.

8.2. Материальную помощь оказывают работникам при возникновении особых обстоятельств. Она является выплатой непроизводственного характера, не связана с индивидуальными результатами работников.

8.3. Работникам МБДОУ «Детский сад №22» при наличии экономии фонда оплаты труда может быть предоставлена целевая и не целевая материальная помощь.

8.4. Выплаты работникам МБДОУ «Детский сад №22» материальной помощи, предоставляются на основании заявления работника, не могут быть регулярными, всегда имеют индивидуальный характер, производятся конкретному работнику в связи с возникновением именно у него тех или иных особых обстоятельств. При этом наличие таких обстоятельств обязательно должно подтверждаться документально.

8.5. Порядок и размеры предоставления материальной помощи отражены в Положении «О порядке и размерах предоставления материальной помощи».

8.6. Не целевая и целевая материальная помощь предоставляемая работникам МБДОУ «Детский сад №22»

8.6.1. Условия (случаи) и размер предоставления нецелевой материальной помощи:

№ п/п	Условия (случаи) предоставления материальной помощи всем работникам МБДОУ «Детский сад №22»	Размер % от должностного оклада Сумма, руб.
1.	Возникновения у работника непредвиденных расходов, связанных в связи со смертью членов его семьи (родственников)	2000 рублей
2.	Членам семьи умершего работника	3000 рублей
3.	При рождении (усыновлении или удочерении) ребенка при выплате помощи в течение первого года после рождения ребенка	2500 рублей на каждого ребенка

4.	В связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством (пожар, наводнение, засуха, авария и пр.)	По решению комиссии
5.	Пострадавшим от террористических актов на территории РФ	По решению комиссии

8.6.2. Условия и размеры предоставления целевой материальной помощи

№ п/п	Категория (должность) работников	Условия (случаи) предоставления	Размер % от должностного оклада Сумма, руб.
1) Материальная помощь работникам, находящимся в трудной жизненной ситуации			
1.	п. 4.3. раздел 4 Положения «О порядке и размерах предоставления материальной помощи работникам»	- Оплата лечения, (работника и его членов семьи, например, ребенка или родителей), платное оперативное лечение;	25% от стоимости
		- Оплата дорогостоящих лекарственных препаратов (стоимость от 1000 рублей)	50% от стоимости
		- Лечение и протезирование зубов.	3000 рублей
		- Необходимость приобретения предметов первой необходимости, в том числе приобретения товаров необходимых для подготовки ребенка (детей) к школе	50% стоимости
		- Необходимость восстановления и ремонта жилого помещения работника (имеющего единственное жилье для постоянного проживания, принадлежащее на правах собственности или долевой собственности)	25% от расходов
2) Материальная помощь в связи с затруднительным материальным положением			
1.	п. 4.3. раздел 4 Положения «О порядке и размерах предоставления материальной помощи работникам»	- В связи со свадьбой сотрудника	2000 рублей
		- Социальная поддержка к отпуску	2000 рублей
2.	Учебно-вспомогательный персонал и обслуживающий персонал МБДОУ «Детский сад №22»	- Тяжелое материальное положение	2500 рублей
		- Длительная болезнь работника более 21 дня (основание: копия больничного листа)	2000 рублей
		- Увольнение по состоянию здоровья (основание: на основании ч.2 статьи 72 ТК РФ с предоставлением копии свидетельства о заключении медицинской комиссии	3000 рублей
		- Работникам, проходящим платную курсовую подготовку, переподготовку по профилю занимаемой должности (не чаще 1 раза в год) <u>Основание:</u> договор, квитанция об оплате	50% стоимости

3) Материальная помощь на иные нужды			
1.	Заведующему ДОУ	- Материальная помощь оказывается не более 1 раза в год, ее размер устанавливает Учредитель (работодатель) за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ по заявлению. <u>Основание:</u> Постановление МО город Алапаевск о предоставлении материальной помощи	не более 100% от оклада

Продолжение п. 8.6.2. Условия и размер предоставления целевой материальной помощи

№ п/п	Категория (должность) работников	Условия (случаи) предоставления	Размер % от должностного оклада Сумма, руб.
2.	Заместитель зав. по ВМР, главный бухгалтер	- Материальная помощь оказывается не более 1 раза в год, как социальная поддержка к отпуску	3500 рублей
3.	Завхоз		
4.	Педагогические работники	- Учащимся студентам, обучающимся по профилю по итогам сессии (не чаще одного раза в год);	20% от оклада
		- Проходящие платную курсовую подготовку/ переподготовку в течение учебного года (не чаще 1 раза в год). <u>Основание:</u> договор, квитанция об оплате	50% стоимости
		- В связи с 25-летием педагогического стажа	2000 рублей
		- В связи с прекращением трудовой деятельности (или выход на пенсию, выслугу лет) в ДОУ: Работа в ДОУ более 10 лет; Работа в ДОУ более 15 лет; Работа в ДОУ более 20 лет; Работа в ДОУ более 25 лет	1500 рублей 2500 рублей 3000 рублей 3500 рублей
5.	Административно-управленческий и педагогический персонал	- В связи со свадьбой сотрудника	15% от оклада
		- Длительная болезнь работника более 21 дня (основание: копия больничного листа)	15% от оклада
		- Увольнение по состоянию здоровья (основание: на основании ч.2 статьи 72 ТК РФ с предоставлением копии свидетельства о заключении медицинской комиссии)	20% оклада
6.	Учебно-вспомогательный персонал и обслуживающий персонал МБДОУ «Детский сад №22»	- В связи с празднованием профессиональных праздников, 8 Марта/ 23 февраля	500 рублей
		- В связи с юбилейными датами (45 лет, 50 лет, 55 лет);	2500 рублей
		- Юбилейные даты детского сада	350 рублей

7.	Работники МБДОУ «Детский сад №22» (исключая категорию указанную в пункте 1) таблицы)	- Оплата лечения, (работника и его членов семьи, например, ребенка или родителей), платное оперативное лечение;	1000 рублей
		- Оплата дорогостоящих лекарственных препаратов (стоимость от 2000 рублей)	30% от стоимости
		- Лечение и протезирование зубов	25% от стоимости

Продолжение п. 8.6.2. Условия и размер предоставления целевой материальной помощи

№ п/п	Категория (должность) работников	Условия (случай) предоставления	Размер % от должностного оклада Сумма, руб.
8.	Работники МБДОУ «Детский сад №22»	- Лечебно-оздоровительные и профилактические мероприятия (санаторно-курортное лечение);	1500 рублей
		- После операционная реабилитация <u>Основание:</u> копия выписки из стационара, копия больничного листа	3000 рублей
		- Прекращение трудовой деятельности в ДОУ (работа в ДОУ более 15 лет) в т.ч. при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости (исключая п. 4)	3000 рублей
		- Пострадавшим в связи с непредвиденными обстоятельствами (кража личного имущества) <u>Основание:</u> справка из полиции удостоверяющая факт кражи	2500 рублей

8.7. Материальная помощь работникам МБДОУ «Детский сад №22» может быть оказана в течении года по одному или нескольким основаниям но не более 4000 рублей.

9. КРИТЕРИИ ДЛЯ УМЕНЬШЕНИЯ ИЛИ ОТМЕНЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

9.1. Полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;

9.2. Полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;

9.3. Полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;

9.4. Полностью или частично:

- при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МБДОУ «Детский сад №22»

- наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб;

- при наличии действующих дисциплинарных взысканий;

9.5. Частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;

9.6. Полностью или частично при невыполнении эффективных показателей данного Положения.

9.7. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель образовательного учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 ТК РФ.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее положение вступает в силу 02.05.2017 года и действует до принятия нового. Изменения (дополнения) в данное Положение вносятся на основании нормативных актов (указов, постановлений) вышестоящих органов в соответствии с законодательством РФ.

10.2. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетны) финансовых средств заведующий ДОУ вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников Учреждения об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации

10.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых ДОУ услуг, ДОУ 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.

Приложение 1

к Положению о выплатах
компенсационного и стимулирующего характера
и иных выплатах сотрудникам
новая редакция от 02.05.2017г.

Компенсационные выплаты

№ п/п	Наименование должности	Вид работы	Размер выплаты,	Основание	Периодичность
1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда					
1.	Повар	Особые условия труда	10%	- ст. 146, 147 ТК РФ; - отчет о проведении специальной оценки условий труда (СОУТ) от 12.12.2016г.	ежемесячно
2. Выплаты за работу с особыми климатическими условиями					
1.	Все должности утвержденные штатным расписанием		15%	- ст. 315 ТК РФ; - Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 г. № 591	ежемесячно
3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных					
1.	Все должности утвержденные штатным расписанием	Сверхурочная работа	Оплачивают первые 1,5 часа в полуторном размере, за остальные часы – в двойном размере	ст. 152 ТК РФ	факт
2.	Сторож	В ночное время (с 22.00 – 06.00)	35% (за каждый час работы)	ст. 154, 96 ТК РФ	
		В праздничные дни	200%	ст. 153 ТК РФ	
3.	Все должности утвержденные штатным расписанием	Совмещение профессий, должностей	По соглашению сторон	ст. 149, 151 ТК РФ	факт
		Расширение зон обслуживания			
		Исполнение обязанностей работника, который временно	1) По соглашению сторон; 2) По производственной	ст. 149, 151 ТК РФ	

		отсутствует (если эту работу работник вы-полняет без освобождения от основной работы)	необходимости за 1 ставку - 100% оклада (должностного оклада)		
4.	Воспитатель/ Музыкальный руководитель/ Инструктор по физической культуре /Педагог-психолог	Работа в муниципальных образовательных организациях, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программ*	1) 20% за 1 ребенка с легкой степенью заболевания; 2) 25% за 1 ребенка со средней степенью заболевания; 3) 30% за 1 ребенка с тяжелой степенью заболевания;	п. 9, ст. 5, Гл. 4. Решение Думы МО город Алапаевск от 22.02.2017г. № 8-НПА О принятии Положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Муниципального образования город Алапаевск»	ЕЖЕМЕСЯЧНО
5.	Учитель-логопед		20%		

* - Процент доплаты к должностному окладу. Размер доплаты зависит от количества воспитанников с ограниченными возможностями здоровья в группе и количества дней посещения воспитанником ДОУ (согласно табеля посещаемости).

Приложение 2

к Положению о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и иных выплатах сотрудникам новая редакция от 02.05.2017г.

Компенсационные выплаты

№ п/п	Наименование должности	Вид работы	Размер выплаты, руб.	Основание	Периодичность
<i>Доплаты за увеличение объема работ</i>					
1.	Заместитель заведующего по ВМР, главный бухгалтер	Заведование кабинетом	500	п.8, ст. 5, глава 4. Решение Думы МО город Алапаевск от 22.02.2017г. № 8-НПА О принятии Положения «Об оплате труда работников муниципальных	ЕЖЕМЕСЯЧНО
2.	Педагогические работники	Заведование группами*, спортивным залом, музыкальным залом, творческой группой**, координатор, куратор проекта (группы)	500		

		Проведение работы по дополнительным образовательным программам	500	ых образовательных организаций Муниципального образования город Алапаевск»
3.	Административно-управленческий персонал; педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал	Председатель первичной профсоюзной организации (% от членов профсоюза):		
		- 100%	3000	
		- от 91% до 99%	2700	
		- от 70% до 90%	2100	
		- от 50% до 69%	1500	
		- от 25% до 49%	800	
Уполномоченный по охране труда	700			

* - 500 руб. за каждую группу, если назначено одно ответственное лицо, в случае если назначается два ответственных лица, размер выплаты делится пополам – 250 руб. на одно ответственное лицо;

** - 500 руб. за один проект (группу).

Приложение 3

к Положению о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и иных выплатах сотрудникам новая редакция от 02.05.2017г.

Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы в МБДОУ «Детский сад №22»

№ п/п	Должности работников	Количество отработанного времени в ДОУ	Размер выплат (руб.)	Периодичность
1.	Заместитель заведующей по воспитательной и методической работе	- от 1 года до 3 лет	500	ежемесячно
		от 3 лет до 5 лет	750	
		- от 5 лет до 10 лет	1000	
		10 лет и выше	1250	
2.	Главный бухгалтер	- от 1 года до 3 лет	500	ежемесячно
		от 3 лет до 5 лет	750	
		- от 5 лет до 10 лет	1000	
		10 лет и выше	1250	
3.	Педагогические работники 1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	- от 1 года до 5 лет;	1000	ежемесячно
		- от 5 лет до 10 лет;	1500	

	3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог - психолог	- от 10 лет до 15лет;	2000	
	4 квалификационный уровень: учитель-логопед	- 15 лет и выше	2500	
4.	Учебно-вспомогательный персонал персонал первого уровня – помощник воспитателя; персонал второго уровня – 1 квалификационный уровень: младший воспитатель	- от 3 лет до 5 лет	250	ежемесячно
		- от 5 лет до 10лет	1000	
		10 лет и выше	1250	
5.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений 1 квалификационный уровень: - заведующий хозяйством	- от 1 года до 3 лет	250	ежемесячно
		от 3 лет до 5 лет	500	
		от 5 лет до 10 лет	1000	
		10 лет и выше	1250	
6.	Общепромышленные должности служащих первого уровня 1 квалификационный уровень: - делопроизводитель	- от 3 лет до 5 лет	250	ежемесячно
		- 5 лет и выше	300	
7.	7.1. Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по общепромышленным профессиям рабочих первого уровня 1 квалификационный уровень: - грузчик, кастелянша, сторож, уборщик территории; кладовщик, - кухонный рабочий; - машинист по стирке и ремонту спецодежды	- от 3 лет до 5 лет	250	ежемесячно
		- 5 лет и выше	300	
	7.2. - рабочих второго уровня: 1 квалификационный уровень: - повар; 2 квалификационный уровень – слесарь-ремонтник	- от 1 года до 3 лет	250	
		от 3 лет до 5 лет	500	
		от 5 лет до 10 лет	1000	
		10 лет и выше	1250	

Приложение 4

к Положению о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и иных выплатах сотрудникам новая редакция от 02.05.2017г.

Стимулирующие выплаты за интенсивность работы

выполнение работниками ДОУ

важных, срочных и других работ значимых для муниципальной организации
(в том числе выполнение работы не входящей в функциональные обязанности)

№ п / п	Наименование работы	Размер выплаты (руб.)	Основание получения выплаты	Периодичность
1	Уполномоченный по социальному страхованию	500	Приказ о назначении	ежемесячно
2	Уполномоченный по ГО ЧС	700		факт
3	Ответственный за пожарную безопасность	800		ежемесячно
4	Организацию и сопровождение педагогов во время аттестации и в меж аттестационный период	1500		факт
5	Ответственный за работу в сети «Интернет» (размещение информации на официальном сайте МБДОУ «Детский сад	1500		ежемесячно

.	№22» и других информационных сайтах)			
6	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа ДОУ: 6.1. Активное участие в общественных мероприятиях (праздники, концерты, выставки, конкурсы, мастер-классы, круглый стол и пр.): - региональный уровень, уровень Управления образования, МО город Алапаевск;	1000	подтверждающая документация, фотоотчет, отчет зам.зав. по ВМР	факт
	- уровень поселка;	500		
	- уровень ДОУ	300		
	6.2. Благоустройство территории ДОУ и поселка: - озеленение и эстетическое оформление цветников на закрепленном участке, их содержание; - оформление нестандартным оборудованием закрепленных участков (помещений), создание сюжетно-тематических построек в соответствии с возрастными особенностями детей; - оформление закрепленных участков снежными постройками в соответствии с возрастом детей, их содержание	300	данные зам.зав. по ВМР, видео и фотоотчеты	весенне-летний период
		1000		
		1000		зимний период
7	Эстетическое содержание закрепленных участков и помещений ДОУ (за 1 ед. закрепленного участка, площади) в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и нормами безопасного пребывания воспитанников в ДОУ	300	Приказ о закреплении участков, помещений, данные заведующего хозяйством	факт
8	Организация и проведение мероприятий направленных на повышение эффективности деятельности ДОУ: 8.1. Общественная работа (участие в творческих группах, участие в комиссиях ДОУ (ревизионных, инвентаризация, охрана труда, пожарная безопасность, ПМПК и пр.);	300	Приказ о формировании комиссии, акты проведенных проверок, данные заведующего хозяйством	факт
	8.2. Участие в детских праздниках, флеш-моп, утренниках, концертах, спортивных мероприятиях, акциях: ведущий/главная роль/эпизодическая роль	500 1000/700/500	Наличие подтверждающей информации/ фотоотчет	
	8.3. Подготовка помещений (групповых ячеек, залов, кабинетов, и пр. помещений ДОУ) к новому учебному году/плановым и внеплановым проверкам надзорных органов	700	Акт	по итогам приёмки

Приложение 5

к Положению о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и иных выплатах сотрудникам новая редакция от 02.05.2017г.

Оценочный лист

выполнения критериев и показателей эффективности работы по должности «воспитатель»

(ФИО)

на выплату стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников

за _____ 201_г.

(месяц)

№п/п	Показатель эффективности	Критерий оценивания	Выполнение самооценка (+/-)	Оценка комиссии

Итоговая сумма				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«_____» _____ 201_г _____ (подпись) _____ (Ф.И.О)

Председатель комиссии: _____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

Секретарь: _____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

Члены комиссии:

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

продолжение Приложение 5

Оценочный лист

выполнения критериев и показателей эффективности работы

по должности «инструктор по физической культуре/ музыкальный руководитель»

_____ (ФИО)

на выплату стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников

за _____ 201_г.

(месяц)

№п/п	Показатель эффективности	Критерий оценивания	Выполнение самооценки (+/-)	Оценка комиссии

Итоговая сумма				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«_____» _____ 201_г _____ (подпись) _____ (Ф.И.О)

Председатель комиссии: _____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

Секретарь: _____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

Члены комиссии:

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

продолжение Приложение 5

Оценочный лист

выполнения критериев и показателей эффективности работы **по должности «педагог - психолог»**

_____ (ФИО)

на выплату стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников за _____ 201_г.

(месяц)

№п/п	Показатель эффективности	Критерий оценивания	Выполнение самооценка (+/-)	Оценка комиссии

Итоговая сумма

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 201_г _____ (подпись) _____ (Ф.И.О)

Председатель комиссии: _____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

Секретарь: _____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

Члены комиссии:

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

продолжение Приложение 5

Оценочный лист

выполнения критериев и показателей эффективности работы **по должности «учитель - логопед»**

_____ (ФИО)

на выплату стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников

за _____ 201_г.

(месяц)

№п/п	Показатель эффективности	Критерий оценивания	Выполнение самооценки (+/-)	Оценка комиссии
Итоговая сумма				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« ____ » _____ 201_г _____ (подпись) _____ (Ф.И.О)

Председатель комиссии: _____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

Секретарь: _____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

Члены комиссии:

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

_____ (подпись) _____ (Ф.И.О.)

Приложение 6

к Положению о выплатах
компенсационного и стимулирующего характера
и иных выплатах сотрудникам
новая редакция от 02.05.2017г.

ПРОТОКОЛ

заседания Комиссии «По рассмотрению и распределения стимулирующей части фонда оплаты
труда работников МБДОУ «Детский сад №22»

от « ____ » _____ 201_г.

п. Нейво-Шайтанский

N ____

Председательствовал:

Заместитель заведующего по ВМР – О.О. Рудакова

Секретарь:

Ответственный за ПБ, воспитатель – Т.С. Бахтина

Присутствовали:

Заведующий хозяйством – _____

Председатель ППО –
Воспитатель –

О.Н. Хаметова
М.В. Пашаева

Приглашенные на заседание:

Заведующий МБДОУ «Детский сад №22»

И.В. Полушкина

- I. Об оценке профессиональной деятельности педагогов ДОУ, утверждение представленных критериев результатов профессиональной деятельности педагогических работников за _____ 201_г.

(О.О. Рудакова)

1. Предоставила оценочные листы выполнения критериев и показателей эффективности работы педагогических работников (оценочные листы прилагаются) и анализ показателей эффективности деятельности педагогических работников по определению стимулирующих выплат за период работы с 20 _____ 201_г. по 20 _____ 201_г.

2. Утвердить итоговые показатели эффективности деятельности педагогических работников МБДОУ «Детский сад №22» за период работы с 20 _____ 201_г. по 20 _____ 201_г.

- II. О выполнении требований охраны труда и техники безопасности, соблюдении условий для осуществления выплат стимулирующего характера за _____ 201_г.

(К.В. Головина/ Т.С. Бахтина)

1. Принять к сведению информацию изложенную делопроизводителем при определении суммы стимулирующих выплат педагогическим работникам.

продолжение Приложения 6

- III. Об определении суммы стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, качества выполняемых работ педагогическим работникам за _____ 201_г.

(О.О. Рудакова)

1. Утвердить суммы стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, качества выполняемых работ педагогическим работникам за _____ 201_г.

2. Представить результаты работы Комиссии МБДОУ «Детский сад №22» по рассмотрению и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников заведующему ДОУ для формирования Приказ об установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МБДОУ «Детский сад №22» за _____ 201_г.

Приложение: на ___ л. в ___ экз.

Председатель:
Рудакова О.О. _____
Секретарь:
Бахтина Т. С. _____

Члены Комиссии:
Хаметова О.Н. _____
Пашаева М.В. _____

Приглашенные на заседание
Полушкина И.В. _____

продолжение Приложения 6
Приложение 1
 к протоколу заседания Комиссии
 МБДОУ «Детский сад №22»
 от «___» _____ 201_г.
 № _____

**Итоговые показатели эффективности деятельности педагогических работников
 МБДОУ «Детский сад №22» за период работы
 с 20 _____ 201_г. по 20 _____ 201_г.**

№ п/ п	Фамилия И.О.	Итоговые показатели интенсивности и высоких результатов работы	Сумма выплат ы (руб.)	Итоговые показатели качества выполняемы х работы	Сумма выплат ы (руб.)	Общая сумма стимулир ующей выплаты (руб.)
1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель						
3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог						

4 квалификационный уровень: учитель-логопед						

Итоги голосования: За _____; Против _____; Воздержались _____

Приложение 7

к Положению о выплатах
компенсационного и стимулирующего характера
и иных выплатах сотрудникам
новая редакция от 02.05.2017г.

**Показатели и критерии эффективности деятельности
заведующего МБДОУ «Детский сад №22»
на основании трудового договора (контракта)**

№ п/п	Показатель	Критерии оценивания	Максимальное кол-во баллов
1. Качество дошкольного образования			
1.1.	Доля воспитанников фактически посещающих образовательную организацию от списочного состава	95 % - 100% - 3 балла 85 % - 2 балл 80 % - 1 балл менее 80 % - 0 балл	3

1.2.	Участие обучающихся в конкурсах, выставках, соревнованиях, концертах и др. всех уровней, наличие победителей, призеров	федеральный уровень – 3 балла региональный уровень – 2 балла муниципальный уровень – 1 балл	3
1.3.	Организация и проведение семинаров, заседаний ГКМ, совещаний, по вопросам организации образовательного процесса для педагогического сообщества города на базе образовательной организации	наличие – 2 балла отсутствие – 0 баллов	2
2. Создание условий для осуществления образовательного процесса.			
2.1.	Отсутствие предписаний надзорных органов: прокуратура, Управление по надзору и контролю в сфере образования, Госпотребнадзор, Роспотребнадзор, ГИБДД	отсутствие – 5 баллов выполнение плана ликвидации предписаний надзорных органов – 3 балла наличие – 0 баллов	5
2.2.	Наличие действующих органов государственного управления (эффективная работа Совета учреждения, наблюдательного совета, родительского комитета, попечительского совета)	системная работа – 3 балла эпизодическая работа – 2 балла наличие – 1 балл	3
2.3.	Соответствие информации, размещенной на сайте образовательной организации, действующему законодательству	соответствует – 1 балл не соответствует – 0 баллов	1
3. Кадровые ресурсы дошкольной образовательной организации			
3.1.	Укомплектованность педагогическими кадрами	укомплектован 100% – 3 балла наличие вакансий – (минус 0,5 баллов за вакансию)	3
3.2.	Организация работы по повышению квалификации -аттестация педагогических кадров	100 % - 2 балла 90 % - 1 балл менее 80 % - 0 балл	2
	-переподготовка и курсовая подготовка	100 % - 2 балла 90 % - 1 балл менее 80 % - 0 балл	2

3.3.	Привлечение для работы в образовательных организациях педагогов, психологов, дефектологов из образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, культуры и спорта (сетевое взаимодействие)	наличие – 3 балла отсутствие – 0 баллов	3
3.4.	Участие педагогов в конкурсах федерального, регионального, муниципального уровней	Федеральный уровень – 3 балла региональный уровень – 2 балла муниципальный уровень – 1 балл	3
4. Эффективность управленческой деятельности			
4.1.	Соблюдение требований финансовой дисциплины (качественное ведение мониторингов, финансовых отчетов)	качественное ведение мониторингов, финансовых отчетов – 2 балла; наличие замечаний по представленным отчетам – (минус 2 балла)	2
4.2.	Результативность исполнения муниципального задания на оказание услуг	фактическое достижение показателя муниципального задания от 100 до 95%– 3 балла фактическое достижение показателя муниципального задания менее 95%– 0 баллов	3
4.3.	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу образовательного процесса, конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	отсутствие – 3 балла наличие (минус 3 балла)	3
4.4.	Организация работы по обеспечению своевременности родительской платы за присмотр и уход	отсутствие должников – 5 баллов наличие (минус 3 баллов)	5
4.5.	Удельный вес численности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников дошкольных образовательных организаций	соотношение численности работников административно-управленческого и вспомогательного персонала с численностью педагогических работников(в соответствии с дорожной картой) соответствует – 5 баллов не соответствует – 0 баллов	5
4.6.	Уровень средней заработной платы основных педагогических работников, реализующих основные образовательные программы дошкольного образования в соответствии с	соответствует – 5 баллов не соответствует – 0 баллов	5

	фондом оплаты труда, определенным на финансовый год		
4.7.	Исполнительская дисциплина (своевременное и качественное представление материалов)	за нарушение сроков представления материалов (минус 1 балл)	4
4.8.	Исполнение плана (сметы) по доходам от внебюджетной и иной приносящей доход деятельности	100% исполнение плана – 3 балла не исполнение плана – 0 баллов	3
4.9.	Наличие внутреннего нормативного документа, регулирующего расходование полученных от граждан средств за оказанные платные услуги и или средств, полученных в качестве благотворительной и спонсорской помощи	наличие – 3 балла отсутствие – 0 баллов	3
4.10.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности ДОУ	наличие – 1 балла отсутствие – 0 баллов	1
4.11.	Участие руководителя или педагогов учреждения в работе областных или городских методических объединениях, экспертных группах, аттестационных комиссиях	на межмуниципальном уровне и выше – 3 балла на уровне городского образовательного сообщества – 1 балл	3
5. Сохранение здоровья детей			
5.1.	Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся, воспитанников и работников во время образовательного процесса	отсутствие травматизма – 3 балла за каждый случай (минус 1 балл)	3
5.2.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (реализация адаптированных программ, сопровождение ребенка ОВЗ, праздники, спортивные соревнования с родителями, туристические походы и т.д.).	наличие – 2 балла отсутствие – 0 баллов	2
ИТОГО			72

Приложение 8
к Положению о выплатах
компенсационного и стимулирующего характера
и иных выплатах сотрудникам
новая редакция от 02.05.2017г.

Премияльные выплаты по итогам работы

№ п/п	Должность	Размер выплат (руб.)	Периодичность
1	Главный бухгалтер	до 30%	ежеквартально
2	Заместитель заведующего по методической и воспитательной работе	должностного оклада*	

* - на основании Распоряжения Управления образования о премировании руководителя по итогам деятельности образовательной организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы образовательной организации.

Приложение 9

к Положению о выплатах
компенсационного и стимулирующего характера
и иных выплатах сотрудникам
новая редакция от 02.05.2017г.

Размер премиальных выплат работникам установленных в МБДОУ «Детский сад №22»

№ п/ п	Показатель	Размер % - от оклада (должностного оклада) Сумма, руб.	Периодичность
1. Административно – управленческий персонал			
1.	Личный вклад работника в достижение эффективности и результативности работы ДОУ	1500 рублей	полугодие, год
2.	Организация и проведение мероприятий направленных на повышение имиджа ДОУ	1500 рублей	полугодие, год
3.	Качество выполнения работы, не входящей в должностные обязанности работников	1000 рублей	ежекварталь но
4.	Подготовка детского сада к новому учебному году	2000 рублей	1 раз в год по итогам
5.	Подготовки детского сада к проверке надзорных и контрольных органов (плановых и внеплановых)	2500 рублей	факт
2. Педагогические работники			
1.	Личный вклад работника в достижение эффективности и результативности работы ДОУ	2000 рублей	полугодие, год

2.	Организация и проведение мероприятий направленных на повышение имиджа ДОУ	2500 рублей	полугодие, год
3.	Качество выполнения работы, не входящей в должностные обязанности работников	1500 рублей	ежекварталь но
4.	Подготовка детского сада к новому учебному году	2500 рублей	1 раз в год по итогам
5.	Подготовка детского сада к проверке надзорных и контрольных органов (плановых и внеплановых)	2500 рублей	факт
6.	Результаты министерских контрольных мероприятий (отсутствие замечаний)	1500 рублей	факт
7.	Результаты муниципальных контрольных мероприятий (отсутствие замечаний)	1000 рублей	факт
8.	По итогам учебного года	2000 рублей	факт
9.	За высокие показатели работы педагогов по итогам года (при наличии экономии стимулирующего ФОТ на конец финансового года)	до 10000 рублей	1 раз в год по итогам
10.	В связи профессиональным праздником День учителя (День дошкольного работника)	1000 рублей	факт
11.	В связи с государственными праздниками: Международный женский день, День защитника отечества, Новый год	700 рублей	факт
12.	В связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 60, 65, 70 лет со дня рождения последующие каждые 5 лет)	3000 рублей	факт
13.	При увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости (женщины – 55 лет; мужчины – 60 лет)	5000 рублей	факт

продолжение Приложение 9

к Положению о выплатах
компенсационного и стимулирующего характера
и иных выплатах сотрудникам
новая редакция от 02.05.2017г.

№ п/ п	Показатель	Размер % - от оклада (должностного оклада) Сумма, руб.	Периодично сть
14.	При награждении Почетной грамотой Администрации муниципального образования город Алапаевск	2000 рублей	факт
15.	При награждении благодарственным письмом Администрации муниципального образования город Алапаевск	1500 рублей	факт
16.	При награждении Почетной грамотой	1700	факт

.	Управления образования муниципального образования город Алапаевск	рублей	
17	При награждении благодарственным письмом Управления образования муниципального образования город Алапаевск	1000 рублей	факт
18	При награждении Почетной грамотой территориального управления п. Нейво-Шайтанский МО город Алапаевск	1000 рублей	факт
19	При награждении благодарственным письмом территориального управления п. Нейво-Шайтанский МО город Алапаевск	700 рублей	факт
20	При награждении Почетной грамотой ДОУ	1000 рублей	факт
21	При награждении Благодарственным письмом ДОУ	700 рублей	факт
21	25 лет педагогического стажа	2500 рублей	факт
3. Учебно-вспомогательный персонал/ Обслуживающий персонал			
1.	Личный вклад работника в достижение эффективности и результативности работы ДОУ	1000 рублей	полугодие, год
2.	Организация и проведение мероприятий направленных на повышение имиджа ДОУ	1000 рублей	полугодие, год
3.	Качество выполнения работы, не входящей в должностные обязанности работников	2000 рублей	ежеквартал ьно
4.	Высокие показатели воспитательно- образовательного процесса (по итогам квартала)	60%	
5.	Подготовка детского сада к новому учебному году	1500 рублей	1 раз в год по итогам
6.	Подготовка детского сада к проверке надзорных и контрольных органов (плановых и внеплановых)	1500 рублей	факт
4. Все работники ДОУ			
1.	При награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации	3000 рублей	факт
2.	При награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации	2500 рублей	факт
3.	При награждении благодарственным письмом Министерства образования и науки РФ.	2000 рублей	факт
4.	При награждении государственными наградами Свердловской области	3000 рублей	факт
5.	При награждении Почетной Грамотой Министерства общего и профессионального образования Свердловской области	2500 рублей	факт

к Положению о выплатах
компенсационного и стимулирующего характера
и иных выплатах сотрудникам
новая редакция от 02.05.2017г.

№ п/ п	Показатель	Размер % - от оклада (должностного оклада) Сумма, руб.	Периодично сть
6.	При награждении благодарственным письмом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области	2000 рублей	факт
і. Все работники ДОУ (искл. п. 2. Педагогические работники)			
1.	В связи профессиональным праздником День учителя (День дошкольного работника)	700 рублей	факт
2.	В связи с государственными праздниками: Международный женский день, День защитника отечества, Новый год	500 рублей	факт
3.	В связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 60, 65, 70 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет)	1500 рублей	факт
4.	При увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости (женщины – 55 лет; мужчины – 60 лет)	3000 рублей	факт
5.	При награждении Почетной грамотой Администрации муниципального образования город Алапаевск	1500 рублей	факт
6.	При награждении благодарственным письмом Администрации муниципального образования город Алапаевск	1000 рублей	факт
7.	При награждении Почетной грамотой Управления образования муниципального образования город Алапаевск	1500 рублей	факт
8.	При награждении благодарственным письмом Управления образования муниципального образования город Алапаевск	1000 рублей	факт
9.	При награждении Почетной грамотой территориального управления п. Нейво-Шайтанский МО город Алапаевск	1000 рублей	факт
10.	При награждении благодарственным письмом территориального управления п. Нейво-Шайтанский МО город Алапаевск	700 рублей	факт
11.	При награждении Почетной грамотой ДОУ	700 рублей	факт
12.	При награждении Благодарственным письмом ДОУ	500 рублей	факт

