

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МАДОУ «Детский сад №14 «Солнышко»
«16» января 2018 г. № 2


М.Н. Куракина

УТВЕРЖДЕНО

Приказом по МАДОУ «Детский сад №14
«Солнышко» от «16» января 2018 г. № 9
А.Ю. Голубева
«16» января 2018 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №14 «Солнышко»

г.Старая Русса
2018 год

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №14 «Солнышко» (далее - организация), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 26 декабря 2014 года № 699-ОЗ «О реализации некоторых положений трудового кодекса Российской Федерации на территории Новгородской области», постановлением Правительства Новгородской области от 12.03.2014 № 160 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области», постановлением Администрации Старорусского муниципального района от 06.07.2016 № 993 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений и образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию Администрации Старорусского муниципального района», постановлением Администрации Старорусского муниципального района Новгородской области от 17.07.2017 № 1203 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений и образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию Администрации Старорусского муниципального района», постановлением Администрации Старорусского муниципального района Новгородской области от 26.12.2017 № 2797 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений и образовательных организаций, подведомственных комитету по образованию Администрации Старорусского муниципального района».

1.2. Система оплаты труда работников организации, включает размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками организации представительным органом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, постановлениями Правительства Новгородской области, а также Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №14 «Солнышко»

1.3. Месячная заработная плата работников организации, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.4. Заработная плата работников организации предельными размерами не ограничивается.

1.5. Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.6. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований областного и муниципального бюджетов, из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением и локальным нормативным актом организации для работников организации, рассматриваются созданной в организации комиссией по вопросам оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №14 «Солнышко» (далее комиссия МАДОУ).

Состав и порядок деятельности комиссии МАДОУ утверждается приказом организации.

2. Оплата труда главного бухгалтера организации

2.1. Заработная плата главного бухгалтера организации состоит из:

- должностного оклада;
- выплат по повышающим коэффициентам;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад

2.2.1. Должностной оклад главного бухгалтера организации устанавливается на 25 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

2.2.2. Основанием для установления выплаты должностного оклада главному бухгалтеру организации является приказ руководителя организации на основании решения комиссии МАДОУ.

2.3. Выплаты по повышающим коэффициентам:

2.3.1. Выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу по занимаемой должности производятся в следующих размерах от должностного оклада:

за почетные звания: "Народный учитель Российской Федерации", - 0,1
"Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный учитель профтехобразования РСФСР", "Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР", "Заслуженный деятель науки и техники РСФСР", "Заслуженный деятель науки РСФСР", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", "Заслуженный учитель СССР", "Заслуженный преподаватель СССР", "Заслуженный мастер профтехобразования СССР", "Заслуженный работник культуры СССР", "Заслуженный работник физической культуры СССР", "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта СССР", «Почетный работник общего образования Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», Медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, нагрудный знак «Отличник народного просвещения»

за ученые степени: кандидат наук - 0,1
доктор наук - 0,2 »;

2.3.2. Размер выплаты, главному бухгалтеру организации за почетное звание, за ученую степень определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

2.3.3. Повышающие коэффициенты к должностному окладу за почетное звание, за ученую степень устанавливаются, начиная с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов - присвоение звания, ученой степени при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

2.3.4. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу за почетное звание, за ученую степень не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.4. Выплаты компенсационного характера:

2.4.1. Для главного бухгалтера организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом

содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада; выплаты главному бухгалтеру организации, занятому на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации не менее 4 процентов должностного оклада.

Конкретный размер за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам проведенной аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда). Если по итогам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается;

выплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, главному бухгалтеру учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника;

В случае привлечения главного бухгалтера к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию главного бухгалтера учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации

2.4.2. Выплаты главному бухгалтеру организации за осуществление дополнительной работы.

Настоящие выплаты устанавливаются на календарный год либо на период выполнения дополнительной работы, не входящей в прямые должностные обязанности работника, предусмотренные должностной инструкцией до 100%.

Размер выплаты и срок, перечень выплат, на который они устанавливаются, определяются руководителем организации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.4.3. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера для главного бухгалтера организации конкретизируются трудовым договором и устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

2.4.4. Основанием для установления выплат компенсационного характера главному бухгалтеру организации является приказ руководителя организации.

2.5. Выплаты стимулирующего характера:

2.5.1. Выплаты стимулирующего характера главного бухгалтера организации выплачиваются в соответствии с условиями заключенного с ним трудового договора.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера главному бухгалтеру организации – приказ руководителя организации.

Размеры стимулирующих выплат главному бухгалтеру организации устанавливаются в процентах к должностному окладу.

Главным бухгалтерам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2.5.2. Главному бухгалтеру организации порядок и предельные размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы определяются критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности главного бухгалтера, установленными порядком установления стимулирующих выплат организации.

Критериями результативности деятельности главного бухгалтера организации являются: своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности до 25% должностного оклада;

соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности организации до 25% должностного оклада;

отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов, и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности организации до 25% должностного оклада.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы главному бухгалтеру организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в размере до 75 процентов должностного оклада в соответствии с решением комиссии МАДОУ по согласованию с комиссией комитета.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности проводится комиссией МАДОУ не позднее 1 июля календарного года, предшествующей году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Комиссия МАДОУ рассматривает отчет, поданный в письменном виде главным бухгалтером организации об оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности и его деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер выплаты, при этом денежный вес одного балла приравнивается к одному проценту.

При низких целевых показателях эффективности и результативности деятельности работы организации и наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи бюджетной отчетности, комиссия МАДОУ направляет представление руководителю организации о снижении размера стимулирующих выплат главному бухгалтеру организации. В этом случае руководитель организации обязан принять меры к виновным и пересмотреть установленные размеры стимулирующих выплат.

2.5.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется единовременно при:

-поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами;

-поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами;

-поощрениях, предусмотренных муниципальными нормативными правовыми актами.

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в размере 100 процентов должностного оклада.

2.5.4. Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы, дающего право на получение указанной выплаты в следующих размерах:

от 1 до 5 лет - 10 % должностного оклада;

от 5 до 10 лет - 15% должностного оклада;

от 10 до 15 лет - 20% должностного оклада;

свыше 15 лет - 30% должностного оклада.

Установление стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты за стаж, и определение ее размера осуществляются:

главному бухгалтеру организации – комиссией МАДОУ.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж, засчитывается непрерывный стаж работы, как по основному месту работы, так и по совместительству на периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы в соответствии с действующим законодательством, и работа в органах государственной власти области, органах местного самоуправления, в организациях любой организационно-правовой формы на экономических и бухгалтерских должностях.

Непрерывный стаж работы сохраняется при условии:

обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы, дающего право выплаты за стаж;

поступления на работу в течение месяца после увольнения, при этом перерыв в работе в стаж работы не засчитывается;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет в период

работы, дающего право выплаты за стаж.

В случае, если у главного бухгалтера организации право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период временной нетрудоспособности, при повышении квалификации и переподготовке кадров с сохранением среднего заработка по месту основной работы, установление надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, обучения в учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

2.5.5. Премииальные выплаты по итогам работы за квартал главному бухгалтеру организации устанавливаются по решению Комиссии МАДОУ в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы главного бухгалтера организации в размере до 80 процентов должностного оклада.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) главному бухгалтеру организации за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Сумма премиальной выплаты начисляется за установленный период в пределах выделенных бюджетных ассигнований и экономии денежных средств.

2.6. Материальная помощь:

2.6.1. Из фонда оплаты труда главному бухгалтеру организации может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;

рождения ребенка;

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

в связи с юбилейными датами (юбилейными датами считаются юбилейные дни рождения – 50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие со дня рождения.);

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления главного бухгалтера организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в отношении главного бухгалтера организации – руководителем организации и оформляется приказом организации.

2.6.2. В случае смерти главного бухгалтера организации материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства). Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в отношении главного бухгалтера организации – руководителем организации и оформляется приказом организации.

2.6.3. Материальная помощь, оказываемая главному бухгалтеру организации, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

2.6.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

Выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, материальная помощь главного бухгалтера организации начисляются на основании Приложения №1 к положению об оплате труда.

3. Оплата труда работников организации (за исключением руководителя организации, главного бухгалтера организации)

3.1. Оклады работников организации (за исключением руководителя организации, главного бухгалтера организации) (далее - работники организации) формируются на основании базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности.

3.2. При применении повышающих коэффициентов к базовому окладу образуется должностной оклад. Работникам организации, имеющим право на повышающие коэффициенты к базовому окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

3.3. Базовый оклад для педагогических работников установлен с включением в него размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

3.4. Размеры базовых окладов работников организации:

3.4.1. Размеры базовых окладов работников организации: по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

| № п/п | ПКГ, квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Размер базового оклада (руб.) |
|-------|---|--|-------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала | | |
| 1.2 | Второй уровень | | |
| 1.2.1 | 1 квалификационный уровень | младший воспитатель | 4368 |
| 2. | ПКГ должностей педагогических работников | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | музыкальный руководитель | 5120 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | воспитатель, педагог-психолог | 6325 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед | 6950 |

3.4.2. Размеры базовых окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

| № п/п | ПКГ, квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Размер базового оклада (руб.) |
|-------|---|--|-------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня» | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | делопроизводитель | 4160 |
| 2. | ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» | | |
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | заведующий хозяйством | 4826 |
| 3. | ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" | | |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | бухгалтер, специалист по кадрам | 4784 |

3.4.3. Размеры базовых окладов работников организации по ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих», составляют:

| № п/п | ПКГ, квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационному уровню | Размер базового оклада (руб.) |
|-------|---|--|-------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня" | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), рабочий по обслуживанию здания, уборщица, рабочий по стирке белья, кухонная рабочая | 3120 |
| 2. | ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня" | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар, электрик | 3776 |

| | | | |
|------|----------------------------|--|------|
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4150 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4571 |

3.5. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к базовому окладу по занимаемой должности:

3.5.1. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

| | | |
|--|---|---------|
| за наличие высшего профессионального образования | - | - 0,10; |
| за индивидуальное обучение больных детей-инвалидов на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения) | - | - 0,20; |
| за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении | - | - 0,20; |
| за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования: | | |
| 1 квалификационный уровень | - | - 0,55; |
| 2 квалификационный уровень | - | - 0,50; |
| 3 квалификационный уровень | - | - 0,46; |
| 4 квалификационный уровень | - | - 0,43; |
| за работу в дошкольных группах образовательных учреждений: | | |
| 1 квалификационный уровень | - | - 0,78; |
| 2 квалификационный уровень | - | - 0,71; |
| 3 квалификационный уровень | - | - 0,65; |
| 4 квалификационный уровень | - | - 0,60; |

3.5.2. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, должностей медицинских и фармацевтических работников, общеотраслевых должностей рабочих первого и второго уровней, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

| | | |
|--|---|---------|
| за работу в специальных (коррекционных) группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (за исключением обучающихся с задержкой психического развития), за работу в компенсирующих группах, оказывающих дошкольную образовательную услугу (за исключением обучающихся с задержкой психического развития)<*> | - | - 0,20; |
| за работу в специальных (коррекционных) группах для детей с задержкой психического развития<*> | - | - 0,15; |
| за работу в дошкольных группах образовательных учреждений: младшим воспитателям | - | - 0,71; |

<*> Устанавливается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника в зависимости от степени и продолжительности его работы с воспитанниками.

3.5.3. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по

занимаемой должности:

| | | |
|--------------------------------------|--------------|-------|
| за высшую квалификационную категорию | - - 0,50 <*> | 0,30; |
| за первую квалификационную категорию | - - 0,30 <*> | 0,20; |
| за вторую квалификационную категорию | - - | 0,10; |

<*> Устанавливается для тех работников, кто прошел аттестацию по новой форме.

3.5.4. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за каждое почетное звание: "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный учитель профтехобразования РСФСР", "Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР", "Заслуженный деятель науки и техники РСФСР", "Заслуженный деятель науки РСФСР", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", "Заслуженный учитель СССР", "Заслуженный преподаватель СССР", "Заслуженный мастер профтехобразования СССР", "Заслуженный работник культуры СССР", "Заслуженный работник физической культуры СССР"; "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта СССР", "Почетный работник учреждений начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник учреждений среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Народный врач", "Заслуженный врач", "Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации", "Отличник здравоохранения", нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», нагрудный знак «Отличник народного просвещения»

за каждую ученую степень:

| | |
|---------------|--------|
| кандидат наук | - 0,1; |
| доктор наук | - 0,2. |

Работникам организации, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, указанные выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.»;

3.5.5. Повышающие коэффициенты к базовому окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, звания, ученой степени устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований - получение высшего профессионального образования, присвоение квалификационной категории, звания, ученой степени;

при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.5.6. Выпускнику высшего учебного заведения – молодому специалисту, с которым был заключен договор о целевом обучении на педагогической специальности, получившему диплом с отличием установить ежемесячную надбавку к должностному окладу в течение 2-х первых лет работы по занимаемой должности в размере не менее 5 тыс. рублей, в иных случаях – не менее 2 тыс. рублей.

3.5.7. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов

принимается руководителем организации в пределах фонда оплаты труда. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов определяются настоящим Положением.

3.6. Выплаты компенсационного характера:

3.6.1. Выплата работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР».

Работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается размер повышения оплаты труда не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

3.6.2. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.6.3. Выплата за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

3.6.4. В случае привлечения работника организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника организации, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

3.6.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику организации в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, определяются руководителем организации с учетом содержания и (или) объема работ.

3.6.6. Выплаты работникам организации за осуществление дополнительной работы.

Настоящие выплаты устанавливаются на календарный год либо на период выполнения дополнительной работы, не входящей в прямые должностные обязанности работника, предусмотренные должностной инструкцией.

Размер выплаты и срок, перечень выплат, на который они устанавливаются, определяются руководителем организации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6.7. Выплаты работнику до минимального размера оплаты труда, производятся в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, в компетенцию которых входит определение размера данных выплат.

3.6.8. Размер выплат компенсационного характера и срок, на который они устанавливаются, определяются руководителем организации с учетом содержания и (или) объема работ.

3.7. Выплаты стимулирующего характера:

3.7.1. Работникам организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы;
премиальные выплаты по итогам работы.

3.7.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в соответствии с порядком установления стимулирующих выплат организации по согласованию с органом государственного-общественного управления, выборным профсоюзным.

3.7.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работы работников организации в соответствии с эффективным контрактом.

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников организации разрабатываются по должностям или по группе должностей, профессий рабочих. Показатели эффективности деятельности должны быть достижимыми каждым конкретным работником организации и измеримыми.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом организации на начало очередного учебного года не позднее 15 сентября текущего года и начало календарного года не позднее 20 января текущего года в соответствии с решением комиссии МАДОУ на основании оценочного листа выполнения целевых показателей работника организации по итогам работы за предыдущий учебный год в размере до 250 процентов должностного оклада.

Комиссия МАДОУ рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками организации, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику. По результатам заседания комиссии оформляется протокол. Размер выплаты устанавливается в процентах в соответствии с приказом организации. Устанавливается денежный вес одного балла, выраженного в процентах.

3.7.4. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается одновременно при:

-поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами;

-поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения может устанавливаться в размере до 100 процентов должностного оклада;

3.7.5. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются в размере до 30 процентов оклада. Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты. Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера осуществляется комиссией МАДОУ.

Заседание комиссии МАДОУ проходит ежемесячно, результаты по установлению стажа оформляются протоколом заседания Комиссии МАДОУ.

3.7.6. **Премииальные выплаты** по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников организации за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в размере до 150 процентов должностного оклада.

При премировании учитываются:

-достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

-качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

-добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

-инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;

-своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Премииальные выплаты производятся по решению комиссии МАДОУ, в соответствии с представленными отчетами по критериям для установления премиальных выплат работникам организации за установленный период.

Отчет по критериям для установления премиальных выплат предоставляется комиссии МАДОУ.

Сумма премиальной выплаты начисляется с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах общего фонда премирования, определенного для выплаты за отчетный период и выделенных бюджетных ассигнований.

При наличии обоснованных жалоб, дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) работникам организации за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

3.8. Материальная помощь:

3.8.1. Из фонда оплаты труда работникам организации может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);

необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника, в связи с юбилейными датами; (юбилейными датами считаются юбилейные дни рождения – 50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие со дня рождения.);

утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации и оформляется приказом организации».

3.8.2. В случае смерти работника организации материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

3.8.3. Материальная помощь, оказываемая работникам организации, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

3.8.4. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

3.9. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах (коэффициентах) к окладу (должностному окладу), так и в абсолютных значениях.

3.10. В случае задержки выплаты работникам учреждений заработной платы и других нарушений оплаты труда по вине руководителя организации - руководитель МАДОУ несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, материальная помощь работников организации (за исключением руководителя организации, главного бухгалтера организации) начисляются на основании Приложения №2 к положению об оплате труда.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МАДОУ «Детский сад №14 «Солнышко»

1. Выплаты компенсационного характера главного бухгалтера

| № | Пункт положения | Наименование выплаты | Размер выплаты |
|----|-----------------|--|------------------------------------|
| 1. | 2.4.1. | Работа в выходные и нерабочие праздничные дни | Предоставляется другой день отдыха |
| 2. | 2.4.1. | Выплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | 50% |
| 3. | 2.4.2. | Выплаты за осуществление дополнительной работы | 100 % |

2. Выплаты стимулирующего характера:

Главному бухгалтеру организации устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.1. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы:

Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности главного бухгалтера

| № п/п | Показатели | % |
|-------|--|------------|
| 1. | Своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности | 25 |
| 2. | Соблюдение действующего законодательства в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности организации | 25 |
| 3. | Отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов, и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности организации | 25 |
| | Итого: | 75% |

2.2. Выплаты за качество выполняемых работ выплачивается единовременно

в размере до 100% должностного оклада при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами;
- поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами.

| № | Государственные награды | Балл | % от должностного оклада |
|---|---|------|--------------------------|
| 1 | Государственные награды • Заслуженный учитель Российской Федерации | 45 | 26 |
| 2 | Ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации • Почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» • Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации • Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации | 45 | 26 |
| 3 | Областные награды • Благодарственное письмо Губернатора Новгородской области • Почетная грамота Администрации Новгородской области • Благодарность Губернатора Новгородской области • Почетная грамота Правительства Новгородской области | 30 | 17 |
| 4 | Награды департамента образования и молодежной политики Новгородской области • Почетная грамота департамента образования и молодежной политики Новгородской области • Благодарность руководителя департамента образования и молодежной политики Новгородской области | 20 | 11 |
| 5 | Награды комитета по образованию Администрации Старорусского муниципального района • Почетная грамота комитета по образованию Администрации Старорусского муниципального района • Благодарность председателя комитета по образованию Администрации Старорусского муниципального района | 17 | 10 |
| 6 | Награды Администрации Старорусского муниципального района • Почетная грамота Администрации Старорусского муниципального района • Благодарность Главы муниципального района • Благодарственное письмо Главы Старорусского муниципального района | 17 | 10 |
| | Итого: | | 100% |

2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы;

Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы, дающего право на получение указанной выплаты в следующих размерах:

| | |
|-----------------|-----------------------------|
| от 1 до 5 лет | - 10 % должностного оклада; |
| от 5 до 10 лет | - 15% должностного оклада; |
| от 10 до 15 лет | - 20% должностного оклада; |
| свыше 15 лет | - 30% должностного оклада. |

2.4. Премияльные выплаты по итогам работы выплачивается ежеквартально

Премияльные выплаты по итогам работы за квартал главному бухгалтеру организации устанавливаются по решению Комиссии МАДОУ в соответствии с критериями оценки целевых показателей эффективности работы главного бухгалтера организации в размере до 80 процентов должностного оклада.

| № п/п | Показатели | Максимальное значение показателя |
|----------|--|--|
| 1. | Отсутствие замечаний по сдаче всех видов отчетности | 10 |
| 2. | Участие в составлении и реализации плана мероприятий по оптимизации бюджетных средств | 5 |
| 3. | Полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств | 5 |
| 4. | Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги, налоги и платежи во внебюджетные фонды | 5 |
| 5. | Своевременное и качественное предоставление квартальной бюджетной отчетности | 10 |
| 6. | Своевременное и качественное предоставление отчетов, информации по запросу комитета по образованию Администрации Старорусского муниципального района, выполнение решений совещаний, поручений председателя комитета по образованию | 10 |
| 7. | Соблюдение срока выплаты заработной платы | 10 |
| 8. | Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения, на качество предоставления услуг | 5 |
| 9. | Выполнение целевого показателя средней заработной платы по категориям педагогических работников | 10 |
| 10. | Добросовестное исполнение должностных обязанностей | 10 |
| | Итого: | 80 |

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ «Детский сад №
14 «Солнышко»

**1. Выплаты компенсационного характера
(всем работникам учреждения к должностному окладу)**

| № | Пункт положения | Наименование выплаты | Группа работников | Максимальное значение показателя |
|-----|-----------------|---|------------------------------|--------------------------------------|
| 2. | 3.6.1. | Работа с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам аттестации рабочих мест | Повар | Не менее 4% |
| 3. | 3.6.1. | За работу в ночное время | Сторож | 20% |
| 4. | 3.6.1. | Работа в выходные и нерабочие праздничные дни | Все сотрудники детского сада | Предоставляется другой день отдыха |
| 5. | 3.6.1. | Совмещение профессий (должностей) | Все сотрудники детского сада | 150% |
| 6. | 3.6.1. | За расширение зоны обслуживания | Все сотрудники детского сада | 150% |
| 7. | 3.6.1. | За увеличение объема работ | Все сотрудники детского сада | 300% |
| 8. | 3.6.1. | Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | Все сотрудники детского сада | За фактически отработанное время |
| 9. | 3.6.6. | Выплаты работникам организации за осуществление дополнительной работы | Все сотрудники | 150 % |
| 10. | 3.6.7. | Новому работнику до минимального размера оплаты труда, установленного в регионе | Все сотрудники | До минимального размера оплаты труда |

2. Выплаты стимулирующего характера:

Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.1. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы:

Критерии оценки целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников организации

| № п\п | Показатели | Максимальное значение показателя по бальной системе |
|----------------------------|---|---|
| <i>Старший воспитатель</i> | | |
| 1. | Высокое качество образовательного процесса: | |
| 1.1. | Организация инновационной деятельности педагогических работников, в т.ч. проектной деятельности. | 50 |
| 1.2. | Организация работы по взаимодействию с учреждениями образования и культуры, ГИБДД. | 30 |
| 1.3. | Организация разработки индивидуальных программ сопровождения детей с особыми образовательными потребностями. | 40 |
| 1.4. | Руководство работой консилиума, качественное и своевременное оформление документации на ПМПК. | 20 |
| 2. | Изучение, выявление и формирование передового педагогического опыта: | |
| 2.1. | Организация конкурсов, мастер-классов на уровне учреждения. | 10 |
| 2.2. | Организация наставничества для начинающих воспитателей. | 30 |
| 2.3. | Помощь педагогам в подготовке к участию в методических объединениях, мастер-классах, конкурсах на муниципальном, (региональном или федеральном) уровне. | 30 |
| 2.4. | Помощь педагогам в оформлении материалов для аттестации на первую или высшую категории по новой форме. | 20 |
| 3. | Особый вклад в развитие Учреждения: | |
| 3.1. | Организация мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, недели здоровья, дни открытых дверей). | 10 |
| 3.2. | Подготовка буклетов, оформление информационных стендов о деятельности учреждения. | 10 |
| 3.3. | Подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада. | 10 |
| 3.4. | Освещение педагогического и управленческого опыта в СМИ. | 10 |
| 4. | Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе: | |
| 4.1. | Ведение документации в электронном виде. | 10 |
| 4.2. | Составление презентаций о работе учреждения. | 20 |
| 5. | Взаимодействие с семьями воспитанников: | |
| 5.1. | Совершенствование форм работы по оказанию консультативно-практической помощи семьям. | 10 |
| 5.2. | Руководство работой родительского клуба. | 20 |
| 5.3. | Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей, опросов населения). | 10 |
| 6 | Ведение табеля учета рабочего времени педагогических работников, рациональная расстановка пед. кадров по замене. | 20 |
| 7 | Оформление протоколов совещаний, заседаний с педагогами. | 10 |
| ИТОГО | | 370 |

| | <i>Воспитатель</i> | |
|-----------|--|-----------|
| 1 | Охрана здоровья воспитанников, организация физкультурно – оздоровительной работы | 15 |
| 1.1. | Реализация системы комплексных мероприятий по оздоровлению детей | 3 |
| 1.2. | Реализация мероприятий, направленных на формирование ценностей здорового образа жизни | 3 |
| 1.3. | Отслеживание уровня заболеваемости детей, осуществление анализа документации | 3 |
| 1.4. | Отсутствие случаев детского травматизма | 3 |
| 1.5. | Участие детей, педагогов и родителей в спортивной жизни | 3 |
| 2. | Организация (участие в проведении мониторинга индивидуальных достижений воспитанников) | 12 |
| 2.1. | Наличие результатов мониторинга достижений воспитанников и аналитических выводов к ним | 3 |
| 2.2. | Ведение педагогических наблюдений | 3 |
| 2.3. | Ведение портфолио на каждого ребенка | 3 |
| 2.4. | Отражение результатов диагностики в планах образовательной деятельности | 3 |
| 3 | Организация взаимодействия взрослых с детьми | 12 |
| 3.1 | Создание позитивного психологического и морально – нравственного климата в группе | 3 |
| 3.2. | Не директивная помощь и поддержка детской инициативы и самостоятельности, детских интересов | 3 |
| 3.3. | Обеспечение в ходе образовательной деятельности возможности выбора детьми материалов, видов активности, участников общения и деятельности | 3 |
| 3.4. | Формирование совместно с детьми групповых традиций, правил, событий, ритуалов | 3 |
| 4 | Реализация современных технологий, в том числе интерактивных форм и методов работы с детьми | 15 |
| 4.1. | Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (социальные, экскурсионные, индивидуальные и пр.) | 3 |
| 4.2. | Применение психолого – педагогических технологий для адресной работы с различным контингентом воспитанников: - одаренные дети - дети с ограниченными возможностями здоровья, дети – инвалиды - дети из семей группы риска, попавшие в трудную жизненную ситуацию - дети из семей мигрантов | 3 |
| 4.3. | Использование информационных технологий и аудиовизуальных средств для осуществления образовательного процесса | 3 |
| 4.4. | Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными учреждениями и организациями | 3 |
| 4.5. | Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной подготовки | 3 |
| 5. | Участие педагогов в разработке основной образовательной программы дошкольного образования, отдельных аспектов содержания | 6 |
| 5.1. | Положительные отзывы (администрации, родителей, педагогов других ДОУ, внешних экспертов) о результатах реализации образовательной деятельности | 3 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 5.2. | Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа) | 3 |
| 6. | Создание элементов образовательной инфраструктуры (предметно – развивающей среды) | 9 |
| 6.1. | Развивающая среда в группе соответствует возрасту и требованиям САНПИН, принципам построения предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО | 3 |
| 6.2. | Участие в благоустройстве и организации предметно – развивающей среды на прогулочных участках и дополнительных помещениях ДОУ | 3 |
| 6.3. | Привлечение спонсорской помощи с целью обогащения микро и макросреды ДОУ | 3 |
| 7. | Построение взаимодействия с семьями воспитанников | 12 |
| 7.1. | Изучение образовательных потребностей семьи, уровня их педагогической культуры | 3 |
| 7.2. | Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями, непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс, в т.ч. посредством создания образовательных проектов совместно с семьёй | 3 |
| 7.3. | Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом прав детей и родителей | 3 |
| 7.4. | Первичное выявление семей группы риска, социальная работа | 3 |
| 8. | Поддержка педагогами имиджа учреждения | 15 |
| 8.1. | Умение работать в команде | 3 |
| 8.2. | Помощь в организации мероприятий и активное участие в них (мастер – классы, походы, семинары, субботники и пр.) | 3 |
| 8.3. | Совместное и качественное оформление документации группы (планы, табель, протокол и др.) | 3 |
| 8.4. | Предоставление материалов на официальный сайт ДОУ о жизни группы и профессиональной деятельности | 3 |
| 8.5. | Выполнение поручений администрации, участие в работе общественных комиссий и органов | 3 |
| | ИТОГО | 96 |
| | <i>Учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, музыкальный руководитель</i> | |
| 1 | Охрана здоровья воспитанников, организация физкультурно – оздоровительной работы | 15 |
| 1.1. | Реализация системы комплексных мероприятий по оздоровлению детей | 3 |
| 1.2. | Реализация мероприятий, направленных на формирование ценностей здорового образа жизни | 3 |
| 1.3. | Наличие динамики коррекции нарушений в развитии | 3 |
| 1.4. | Отсутствие случаев детского травматизма | 3 |
| 1.5. | Участие детей, педагогов и родителей в спортивной жизни | 3 |
| 2. | Организация (участие в проведении мониторинга индивидуальных достижений воспитанников) | 12 |
| 2.1. | Наличие результатов мониторинга достижений воспитанников и аналитических выводов к ним | 3 |
| 2.2. | Ведение педагогических наблюдений | 3 |
| 2.3. | Ведение портфолио на каждого ребенка | 3 |
| 2.4. | Отражение результатов диагностики в планах образовательной деятельности | 3 |
| 3 | Организация взаимодействия взрослых с детьми | 12 |
| 3.1. | Создание позитивного психологического и морально – нравственного климата в группе | 3 |
| 3.2. | Не директивная помощь и поддержка детской инициативы и | 3 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| | самостоятельности, детских интересов | |
| 3.3. | Обеспечение в ходе образовательной деятельности возможности выбора детьми материалов, видов активности, участников общения и деятельности | 3 |
| 3.4. | Формирование совместно с детьми групповых традиций, правил, событий, ритуалов | 3 |
| 4 | Реализация современных технологий, в том числе интерактивных форм и методов работы с детьми | 15 |
| 4.1. | Реализация разнообразных образовательных проектов различной направленности (социальные, экскурсионные, индивидуальные и пр.) | 3 |
| 4.2. | Применение психолого – педагогических технологий для адресной работы с различным контингентом воспитанников: - одаренные дети - дети с ограниченными возможностями здоровья, дети – инвалиды - дети из семей группы риска, попавшие в трудную жизненную ситуацию - дети из семей мигрантов | 3 |
| 4.3. | Использование информационных технологий и аудиовизуальных средств для осуществления образовательного процесса | 3 |
| 4.4. | Создание и реализация программ сетевого взаимодействия с другими образовательными учреждениями и организациями | 3 |
| 4.5. | Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной подготовки | 3 |
| 5. | Участие педагогов в разработке основной образовательной программы дошкольного образования, отдельных аспектов содержания | 6 |
| 5.1. | Положительные отзывы (администрации, родителей, педагогов других ДОУ, внешних экспертов) о результатах реализации образовательной деятельности | 3 |
| 5.2. | Дополнительное образование детей в рамках образовательной программы (кружковая работа) | 3 |
| 6. | Создание элементов образовательной инфраструктуры (предметно – развивающей среды) | 9 |
| 6.1. | Развивающая среда в группе соответствует возрасту и требованиям САНПИН, принципам построения предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО | 3 |
| 6.2. | Участие в благоустройстве и организации предметно – развивающей среды на прогулочных участках и дополнительных помещениях ДОУ | 3 |
| 6.3. | Привлечение спонсорской помощи с целью обогащения микро и макросреды ДОУ | 3 |
| 7. | Построение взаимодействия с семьями воспитанников | 12 |
| 7.1. | Изучение образовательных потребностей семьи, уровня их педагогической культуры | 3 |
| 7.2. | Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями, непосредственное вовлечение семей в образовательный процесс, в т.ч. посредством создания образовательных проектов совместно с семьёй | 3 |
| 7.3. | Отсутствие обоснованных обращений граждан по фактам нарушений педагогом прав детей и родителей | 3 |
| 7.4. | Первичное выявление семей группы риска, социальная работа | 3 |
| 8. | Поддержка педагогами имиджа учреждения | 15 |
| 8.1. | Умение работать в команде | 3 |
| 8.2. | Помощь в организации мероприятий и активное участие в них (мастер – классы, походы, семинары, субботники и пр.) | 3 |
| 8.3. | Совместное и качественное оформление документации группы | 3 |

| | | |
|------|---|----|
| | (планы, табель, протокол и др.) | |
| 8.4. | Предоставление материалов на официальный сайт ДОУ о жизни группы и профессиональной деятельности | 3 |
| 8.5. | Выполнение поручений администрации, участие в работе общественных комиссий и органов | 3 |
| | ИТОГО | 96 |
| | <i>Младший воспитатель</i> | |
| 1. | Эффективность участия в образовательном процессе (на основании результатов внутреннего контроля) | |
| 1.1. | Непосредственная помощь воспитателю по формированию у детей навыков самообслуживания и культуры поведения (дежурство, одевание, раздевание) | 10 |
| 1.2. | Помощь воспитателю в обогащении предметно-развивающей среды нетрадиционным оборудованием и материалами. | 10 |
| 2. | Высокий уровень исполнительской дисциплины (на основании результатов внутреннего контроля): | |
| 2.1. | - образцовое поддержание санитарно-гигиенического состояния помещений группы; | 10 |
| 2.2. | - тщательное соблюдение режима дня воспитанников; | 10 |
| 2.3. | - своевременное выполнение распоряжений заведующей, требований медицинской сестры, зам. зав. по АХЧ, старшего воспитателя; | 10 |
| 2.4. | - присмотр за детьми во время проведения педсоветов, родительских собраний и других совещаний воспитателей; | 10 |
| 2.5. | - помощь воспитателям в организации щадящего режима для ослабленных детей. | 5 |
| 3. | Сохранность в группе оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды (на основании результатов внутреннего контроля): | |
| 3.1. | - отсутствие битой и сколотой посуды; | 5 |
| 3.2. | - бережливое отношение к электроприборам, мебели, спец.одежде. | 5 |
| 4. | Корректное взаимодействие с воспитанниками, и родителями, сотрудниками (на основании результатов внутреннего контроля) | 15 |
| | ИТОГО | 90 |
| | <i>Повар</i> | |
| 1 | Интенсивность и напряженность труда по обеспечению выполнения натуральных норм питания воспитанников (шеф-повару). | 25 |
| 2 | Своевременное и качественное ведение документации по питанию воспитанников (шеф-повару). | 20 |
| 3 | Высокий уровень исполнительской дисциплины: | 30 |
| 3.1 | - по качеству приготовления пищи | 10 |
| 3.2. | -по санитарному состоянию помещений | 10 |

| | | |
|------|--|-----|
| 3.3. | -по обработке и хранению продуктов. | 10 |
| 4. | Ответственное соблюдение графика выдачи пищи на группы в соответствии с режимом дня. | 5 |
| | ИТОГО | 110 |
| | <i>Кухонный работник</i> | |
| 1 | Интенсивность труда | 50 |
| 2 | Напряженность труда (мытьё стен, обметание потолков) | 50 |
| | ИТОГО | 100 |
| | <i>Кладовщик</i> | |
| 1 | Качественное обеспечение санитарно-гигиенических норм и требований | 30 |
| 2 | Качественная работа с поставщиками | 15 |
| 3 | Отсутствие замечаний по нормам трудовой дисциплины, правилам внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности | 15 |
| 4 | Интенсивность труда | 10 |
| 5 | Взаимосотрудничество со старшей медицинской сестрой по вопросам организации питания | 10 |
| | ИТОГО | 80 |
| | <i>Машинист по стирке белья</i> | |
| 1 | Интенсивность труда | 15 |
| 2 | Напряженность труда | 15 |
| | ИТОГО | 30 |
| | <i>Заведующий хозяйством</i> | |
| 1 | Самостоятельность в решении хозяйственных вопросов. | 5 |
| 2 | Своевременное и оперативное решение возникающих ситуаций, способных повлечь за собой чрезвычайные и аварийные ситуации. | 5 |
| 3 | Своевременное, грамотное и аккуратное ведение документации. | 5 |
| 4 | Рациональная расстановка обслуживающего персонала по замене, ведение табеля учета рабочего времени обслуживающего персонала. | 3 |
| 5 | Качественная работа с поставщиками продуктов питания, материалов и оборудования. | 5 |
| 6 | Эффективная организация работ по озеленению территории, ремонту помещений общего пользования. | 5 |
| | ИТОГО | 28 |
| | <i>Бухгалтер</i> | |
| 1 | Результативная работа с зам. зав. по АХЧ по сверке поступления и расходования продуктов и материалов. | 50 |
| 2 | Успешное освоение компьютерных бухгалтерских программ. | 50 |
| 3 | Качественное ведение учета внебюджетных поступлений | 10 |
| 4 | Своевременное составление реестра по родительской плате за | 25 |

| | | |
|---|---|-----|
| 5 | содержание ребенка. Отсутствие обоснованных жалоб и обращений от родителей по вопросам начисления и поступления родительской платы | 10 |
| | ИТОГО | 145 |
| | <i>Дворник</i> | |
| 1 | Интенсивность труда | 50 |
| 2 | Напряженность труда (уборка снега, листвы, обкашивание) | 50 |
| | ИТОГО | 100 |
| | <i>Делопроизводитель</i> | |
| 1 | Ведение и систематизация архива Учреждения. | 40 |
| 2 | Систематическое использование ИКТ в делопроизводстве. | 10 |
| 3 | Ведение личных дел работников учреждения. | 25 |
| 4 | Выполнение поручений | 10 |
| 5 | Работа с электронной документацией | 20 |
| | ИТОГО | 105 |
| | <i>Рабочий по обслуживанию здания, электрик</i> | |
| 1 | Интенсивность и напряженность труда (своевременное поддержание в рабочем состоянии систем водоснабжения и канализации). | 50 |
| 2 | За высокий уровень исполнительской дисциплины при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности (выполнение работ по укреплению оборудования и мелкому ремонту мебели и инвентаря). | 20 |
| 3 | Поддержание в рабочем состоянии электрооборудования в Учреждении, своевременное подключение нового оборудования. | 30 |
| | ИТОГО | 100 |
| | <i>Кастелянша</i> | |
| 1 | Выполнение швейных работ. | 30 |
| | ИТОГО | |
| | <i>Сторож</i> | |
| 1 | Строгое соблюдение норм трудовой дисциплины | 30 |
| 2 | Строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка | 30 |
| 3 | Строгое соблюдение охраны труда и техники безопасности | 40 |
| | ИТОГО | 100 |

2.2. Выплаты за качество выполняемых работ выплачивается единовременно

в размере до 100% должностного оклада при:

-поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами;

-поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами.

| № | Государственные награды | Балл | % от должностного оклада |
|---|---|------|--------------------------|
| 1 | Государственные награды • Заслуженный учитель Российской Федерации | 45 | 26 |
| 2 | Ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации • Почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» • Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации • Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации | 45 | 26 |
| 3 | Областные награды • Благодарственное письмо Губернатора Новгородской области • Почетная грамота Администрации Новгородской области • Благодарность Губернатора Новгородской области • Почетная грамота Правительства Новгородской области | 30 | 17 |
| 4 | Награды департамента образования и молодежной политики Новгородской области • Почетная грамота департамента образования и молодежной политики Новгородской области • Благодарность руководителя департамента образования и молодежной политики Новгородской области | 20 | 11 |
| 5 | Награды комитета по образованию Администрации Старорусского муниципального района • Почетная грамота комитета по образованию Администрации Старорусского муниципального района • Благодарность председателя комитета по образованию Администрации Старорусского муниципального района | 17 | 10 |
| 6 | Награды Администрации Старорусского муниципального района • Почетная грамота Администрации Старорусского муниципального района • Благодарность Главы муниципального района • Благодарственное письмо Главы Старорусского муниципального района | 17 | 10 |
| | Итого: | | 100% |

2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы;

Выплата за стаж устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы, дающего право на получение указанной выплаты в следующих размерах:

| | |
|-----------------|-----------------------------|
| от 1 до 5 лет | - 10 % должностного оклада; |
| от 5 до 10 лет | - 15% должностного оклада; |
| от 10 до 15 лет | - 20% должностного оклада; |
| свыше 15 лет | - 30% должностного оклада. |

2.4. Премияльные выплаты по итогам работы выплачивается ежеквартально в размере до 150 процентов должностного оклада.

| № п/п | Показатели | Максимальное значение показателя |
|-------|---|----------------------------------|
| 1 | достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы | 30 |
| 2 | качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения | 30 |
| 3 | добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде | 30 |
| 4 | инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности | 30 |
| 5 | своевременность и полнота подготовки отчетности и информации | 30 |
| | Итого: | 150 |