

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель управления образования
администрации МО «Майкопский район»

Г.А. Храмова

2015 год

«

»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель СТК МБДОУ № 18

О.А. Терещенко

2015 год

«

»

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующая МБДОУ № 18

О.П.Петренко

2015 год



Положение

об оплате труда работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №18 «Колосок» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением художественно-эстетического направления развития воспитанников (МБДОУ №18)

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ №18 (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением главы муниципального образования от 03.08.2009 года № 4-н «О введении новой системы оплаты труда работников образовательных учреждений муниципального образования «Майкопский район», по видам экономической деятельности» (далее - Постановление) и регулирует порядок оплаты труда работников МБДОУ №18 (далее - учреждение).

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Зарботная плата работника учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за норму часов педагогической работы по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Постановлением и отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются

- в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в виде повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы
- или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

- 2.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.
- 2.5. Размер выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент, при этом выплата по повышающему коэффициенту не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.
- 2.6. Специалистам, за исключением руководителей и работников, оклады которых определяются в процентном отношении к окладу руководителя, за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, поселках городского типа, устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере **0,25**.
- Выплата по указанному повышающему коэффициенту носит стимулирующий характер.
- 2.7. Размеры выплат компенсационного характера определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.
- Размеры выплат стимулирующего характера определяются в пределах средств, направляемых на оплату труда, в соответствии с разделами 5 и 6 настоящего Положения.
- 2.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.
- 2.9. Определение размеров заработной платы по основной деятельности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
- 2.10. Заработная плата работников образовательного учреждения подлежит индексации в установленном законодательством порядке и в соответствии с индексом потребительских цен, который публикуется на сайте Росстата.
- 2.11. Заработная плата заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера, а так же выплат стимулирующего характера, установленных настоящим разделом Положения. Должностной оклад заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3. Перечень выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления

- 3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.; (приложение № 2)
 - 2) выплаты работникам за дополнительные трудовые затраты (приложение № 3),
 - 3) выплата по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы педагогическим и другим работникам учреждений;
- 3.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации действующим законодательством. Перечень работ, профессий рабочих, должностей служащих, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и размеры выплат устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.
- 3.3. Размер выплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работы в связи с превышением нормативной наполняемости групп или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за дополнительные трудовые затраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, и срок, на который они устанавливаются, определяется с

учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах средств, направляемых на оплату труда работников учреждения.

- Размер выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.
- Размер выплат за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.
- Размер выплат за сверхурочную работу устанавливается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры указанных выплат установлены в приложении №3 к настоящему Положению.

3.4. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за специфику работы педагогическим и другим работникам учреждения, за исключением работников, оклады которых определяются в процентном отношении к окладу руководителя, устанавливаются в размерах:

-- за работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом (Приложение №4)

4.Перечень выплат стимулирующего характера

В целях повышения качества деятельности работников МБДОУ № 18 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1 выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: (Приложение №5)

- Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия на муниципальном, региональном и федеральном уровне и т.п.)
- Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта
- Результаты участия работника и его воспитанников в конкурсах в т.ч. профессионального мастерства (в зависимости от уровня)

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается согласно Приложению № 5 данного Положения...

4.2 выплаты за качество выполняемых работ: (Приложение № 6)

4.3 Стимулирующие выплаты осуществляются на основании аналитической информации о показателях деятельности работников (анализа рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в соответствии с критериями оценки деятельности работников МБДОУ представленных в Приложении № 6 к настоящему Положению по итогам месяца (квартала, года).

4.4 Выплата по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогическим работникам за стаж педагогической работы устанавливается в размерах:

- при выслуге от 5 до 10 лет — 0,1;
- при выслуге от 10 до 20 лет - 0,2;
- при выслуге свыше 20 лет — 0,3 .;

4.5 Выплата за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливается работникам учреждения (за исключением педагогических работников) в процентах от должностного оклада пропорционально отработанному времени в размерах:

- при выслуге от 5 до 10 лет — 5 % от оклада;

- при выслуге от 10 до 20 лет — 10 % от оклада;
- при выслуге свыше 20 лет — 15 % от оклада;

4.6 Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

- при наличии первой квалификационной категории — **0.5**;
- при наличии высшей квалификационной категории — **1.0**.

4.7 Персональный коэффициент к ставке заработной платы может быть установлен молодым специалистам (возрасте до 27 лет включительно) в целях привлечения молодых специалистов для работы в ДОУ в размере - **не более 0,5** от оклада. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения совета трудового коллектива.

4.8 Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, ученой степени устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, ученая степень, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю учреждения.

Размеры повышающего коэффициента: **не более 0,10**:

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин),
- работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим государственные награды, Почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации»
- работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации:

Медаль К. Д. Ушинского

Нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»

Нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»

Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации

Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации

- работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим региональные награды и звания, соответствующие профилю учреждения:

"Народный учитель Республики Адыгея"

"Заслуженный работник народного образования Республики Адыгея"

4.9 За учёную степень (доктор наук, кандидат наук), учёное звание (профессор) по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности размер повышающего коэффициента: **не более 0,15**

4.10 Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания, ученой степени устанавливается по одному из имеющихся оснований, наиболее выгодному для работника.

4.11 Доплата к ставке заработной платы может быть установлена педагогическому и прочему персоналу в размере не более 100 % от должностного оклада (ставки заработной платы) и в

абсолютных размерах за увеличение объёма работы и расширение функциональных обязанностей (контрактный управляющий, ответственный за пожарную безопасность, ответственный за чрезвычайную ситуацию) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором .

4.12 Доплата к ставке заработной платы может быть установлена учебно-вспомогательному и прочему персоналу в размере не более

50 % от должностного оклада (ставки заработной платы) и в абсолютных размерах за дополнительные трудозатраты, высокий уровень исполнительской дисциплины, участие в воспитательно-образовательном процессе, расширение функциональных обязанностей, специфика исполнения обязанностей, и иного влияющего на качество воспитательно-образовательного процесса и функционирования учреждения.

5. Порядок установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ для педагогических работников и специалистов МБДОУ.

5.1 Распределение выплат стимулирующего характера за *качество выполняемых работ* может осуществляться по итогам месяца, квартала, года (в пределах имеющегося фонда)

5.2 Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

5.3 Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn), \text{ где}$$

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов, набранных каждым из педагогов.

5.4 Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

5.5 Для установления работникам выплат стимулирующего характера на начало финансового года (январь 20... года) создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее по тексту Комиссия), утверждаемая приказом заведующего МБДОУ №18. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

5.6 На каждого работника (путём самоанализа) оформляется рейтинговый лист с результатами его деятельности за истекший период.

5.7 Все работники МБДОУ предоставляют в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда материалы по самоанализу деятельности, соответствия с утвержденными бланками не позднее 20 числа текущего месяца

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

5.9 Комиссия принимает решение о присуждении стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом.

5.10 Председатель комиссии ежемесячно предоставляет протокол заседания для согласования руководителю МБДОУ и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат.

5.11 На основании протокола Комиссии заведующий МБДОУ в течении 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

5.12 Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам МБДОУ осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

5.13 Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу заведующему детским садом за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливаются приказом органа управления образования с учетом оценки деятельности учреждения и личного вклада в развитие системы образования

6. Порядок и условия премирования

Премия — это денежная сумма, которая может выплачиваться работникам сверх оклада (должностного оклада) в целях поощрения достигнутых успехов в труде на условиях и в порядке, установленных настоящим Положением.

6.1 Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

6.2 Единовременное премирование работников МБДОУ проводится при наличии средств в фонде заработной платы по критериям определенным в Приложении № 7 и Приложении № 8

6.3 Педагогические работники ДОУ, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

6.4 Предложение о виде премирования выносит заведующий, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы и с учетом мнения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера МБДОУ.

6.5 Основными условиями премирования являются:

- строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка МБДОУ, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов;
- качественное, своевременное выполнение плановых заданий, мероприятий;
- отсутствие случаев травматизма воспитанников;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей);

- отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов.

6.6 Решение о виде и размере премирования работников заведующий МБДОУ оформляет приказом.

6.7 Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование

- к праздничным и юбилейным датам за добросовестный и многолетний труд.
- Премии к юбилеям работы в МБДОУ ,
- ко дню рождения выплачиваются работникам в зависимости от их трудового вклада.

6.8 В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, (руководитель филиала, старший воспитатель, завхоз, старшая медицинская сестра,) представляет заведующей МБДОУ служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника премии.

VII. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат (доплат , надбавок, премий).

Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- **полностью или частично** при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- **полностью**, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- **полностью или частично** работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- **полностью или частично** при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МБДОУ , наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- **полностью или частично** за нарушения санитарно-эпидемиологического режима (по вине работника);
- **полностью или частично** при невыполнении показателей критериев данного приложения

VIII Материальная помощь

8 Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи установлены в приложении № 8 к настоящему Положению.

8.1 Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение №1

к Положению об
оплате труда работников
Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дошкольное образовательное
учреждение детский сад №18

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за норму часов педагогической работы по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы должностей/Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за норму часов педагогической работы (в рублях)
Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	4528
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	5971
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	6237
4 квалификационный уровень	Учитель-логопед, руководитель физического воспитания, старший воспитатель	6370
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий филиалом	6526
Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих		
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	3462
Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих		
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Кочегар, дворник, сторож, уборщик служебных помещений, кастелянша, подсобный рабочий, машинист по стирке и ремонту белья	2930
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Повар (4-5р.)	3196
2 квалификационный уровень	Оператор котельной	3330
4 квалификационный уровень	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружения (бр.)	4395

Приложение №2

к Положению об оплате труда
 работников Муниципального бюджетного
 образовательного учреждения
 дошкольное образовательное учреждение
 детский сад №18

**Перечень работ, профессий рабочих, должностей служащих, занятых на тяжелых работах,
 работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и размеры
 компенсационных выплат**

<i>Профессии рабочих, должности служащих</i>	<i>Перечень работ</i>	<i>Размер компенсационных выплат</i>
Уборщик служебных помещений, младший воспитатель, машинист по стирке белья, повар, подсобный рабочий	Работы по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением. Работа по приготовлению пищи, переноска тяжестей, разделывание мяса и рыбы вручную, первичная обработка мяса, рыбы, чистка овощей, мытье посуды с применением моющих дез.растворов	12%

Приложение №3

к Положению об оплате труда
 работников Муниципального бюджетного
 образовательного учреждения
 дошкольное образовательное учреждение
 детский сад №18

Виды и размеры выплат компенсационного характера

<i>Виды выплат компенсационного характера</i>	<i>Размеры выплат компенсационного характера</i>
Совмещение профессий (должностей)	<ul style="list-style-type: none"> • 50% от оклада или • в абсолютных размерах
Расширение зоны обслуживания	<ul style="list-style-type: none"> • 50% от оклада или • в абсолютных размерах
Увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	<ul style="list-style-type: none"> • 50% от оклада или • в абсолютных размерах
Дополнительные трудовые затраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, в том числе:	Приложение №4
Работа в выходные и нерабочие праздничные дни	<ul style="list-style-type: none"> • ТК РФ ст.154 • в абсолютных размерах
Работа в ночное время	<ul style="list-style-type: none"> • ТК РФ ст.153 • в абсолютных размерах
Сверхурочная работа	<ul style="list-style-type: none"> • ТК РФ ст.152 • в абсолютных размерах

Приложение №4

к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дошкольного образовательного учреждения детский сад №18

Перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, и размер выплат (компенсационные выплаты)

<i>Наименование оплачиваемых работ</i>	<i>Размер выплат</i>
За содержание (исправность, гигиена, комфорт), эстетическое, материальное наполнение и эффективную работу кабинета (группы). Заведование кабинетами.	15% от оклада, нормативной ставки
Руководство методобъединениями: – МО учреждения; кустовое – МО районное.	10% от оклада нормативной ставки 20% от оклада нормативной ставки
Общественным инспекторам по охране прав детства	5% от оклада
Работа в консультативных пунктах, аттестационных комиссиях, творческих и рабочих группах	10% от оклада, нормативной ставки
Другие виды работ : администратор сайта - 10% участие в районных методобъединениях – 5% кружковая работа - 10%	25% от оклада или в абсолютных размерах

Примечание:

1. Все указанные виды выплат устанавливаются, дифференцировано, в зависимости от условий, которые влияют на их размер.
2. Указанные выплаты устанавливаются при отсутствии в штатном расписании учреждения соответствующих должностей

Приложение №5

к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дошкольного образовательного учреждения детский сад №18

Показатели для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы, и их размеры (стимулирующие выплаты)

<i>Показатели</i>	<i>Доплаты</i>
Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) на федеральном уровне 0,5 от оклада на региональном уровне 0,4 от оклада на муниципальном уровне 0,2 от оклада	От 0,2 до 0,50 от фактической ставки
Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на федеральном уровне 0,5 от оклада на региональном уровне 0,4 от оклада на муниципальном уровне 0,2 от оклада	От 0,2 до 0,5 от фактической ставки

Результаты участия работника и его воспитанников в конкурсах в т.ч. профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	0,5 от фактической ставки
на федеральном уровне	0,5 от оклада
на региональном уровне	0,4 от оклада
на муниципальном уровне	0,2 от оклада

Приложение № 5.1

<i>Показатели</i>	<i>Доплаты</i>
За увеличение объёма работы и расширение функциональных обязанностей: * контрактный управляющий - 50 % * ответственный за пожарную безопасность 10 % * ответственный по ГО и ЧС (чрезвычайным ситуациям и т.д.) 10 % * исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором - 50 %	От 50 до 100% от оклада или в абсолютных размерах
За дополнительные трудозатраты: * высокий уровень исполнительской дисциплины - 10 % * участие в воспитательно-образовательном процессе — 30 %, * расширение функциональных обязанностей - 50 %, * специфика исполнения обязанностей, и иного влияющего на качество воспитательно-образовательного процесса и функционирования учреждения. - 50 %	50% от оклада или в абсолютных размерах

Выплаты могут производиться по нескольким критериям..

Приложение №6

к Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного образовательного
учреждения
дошкольное образовательное учреждение
детский сад №18

Стимулирующие выплаты.

**Критерии определения качества выполнения работы (результативности деятельности)
работников МБДОУ**

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
старшего воспитателя**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов	1
2.	Повышение авторитета и имиджа ДОУ (обоснование) *участие в методических объединениях, 1 балл * конкурсах, показ мастер-классов 1 балл	2
3.	Работа с интернет - представительством, на образовательном форуме. Размещение информации о своей деятельности на сайте МБДОУ - 2 балла. Ином-1 балл	2
4.	Продуктивное участие в реализации системы методической работы детского сада:(обоснование) * ведение документации 1 балл, * создание методических разработок, разработка образовательных программ, 1 балл * организация открытых мероприятий, обмена опытом работы внутри детского сада -1 балл	3
5.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса.	3
7.	Участие в разработке (обоснование) * локальных актов учреждения 1 балл * программ развития, 1 балл *Подготовка педагога и документации к аттестации. 1 балл	3
8.	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОУ (обоснование)	1
9.	Выполнение работ сверх должностных обязанностей (обоснование) Ⓜ работа в комиссиях, 1 балл Ⓜ руководство консультационными пунктами, творческой группой, 1 балл Ⓜ наставничество 1 балл Ⓜ .Ведение общественной работы. 1 балл Ⓜ Участие в работе органов самоуправления. 1 балл	5
9	<input type="checkbox"/> Использование здоровьесберегающих технологий.	2
	Максимальное количество баллов	22
	Баллы добавленные членами комиссии за ...	
	Баллы снятые членами комиссии за ...	
	подпись	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1	Работа без больничных листов	1-3
2	Эффективность работы с родителями. *Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций. (обоснование). 1 балл *Отсутствие задолжности по оплате за д/с 1 балл *Помощь в организации ремонтных работ 1 балл	3
3	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе посещаемость сост. свыше 81%, ранний возр., свыше 71% 3- б посещаемость сост.от 71% до 80%, ран.возр от 60% до 71% 2 -б посещаемость составляет от 65% до 71%, ранний возраст от 55% до 70% 1-балл	1,2,3
4	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников до 3 случая заболевания по д/с; до 4 случаев – по яслям -3 б до 4 случаев заболевания по д/с; до 5 случаев – по яслям -2 б до 5 случаев заболевания по д/с; до 6 случаев – по яслям -1б	1,2,3
5	Комфортная и эффективная организация предметно-развивающей среды в группе, в соответствии с возрастом. 1 балл Пополнение и развитие предметно-развивающей среды. 2 балла (обоснование)	3
6	Увеличение объёма выполняемых работ. * замена отсутствующего работника с добросовестным выполнении работы, 1 балл * ведение протоколов педсовета, открытых занятий, производственных совещаний и т.д 1 балл * наставничество 1 балл * разработка авторских программ, программы развития. 1 балл * Ведение общественной работы. 1 балл	5
7	Работа с интернет - представительством, на образовательном форуме. Привлечение родителей к работе интернет – представительства.. Размещение информации о своей деятельности на сайте МБДОУ - 2 балла. Ином-1 балл	1,2
8	<input type="checkbox"/> Использование здоровьесберегающих технологий.	2
	Баллы добавленные членами комиссии за	
	Баллы снятые членами комиссии за ...	
	Максимальное количество баллов	22
	подпись	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
учителя-логопеда, педагога-психолога

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов	1
2.	Эффективная работа с родителями.(обоснование) * проведение индивидуальных консультаций, бесед и т.д 1 балл * участие в групповых мероприятиях организованных для родителей 1 балл * индивидуальное психолого-педагогическое сопровождение «особенных» детей 1 балл	3
3.	Образцовое содержание кабинета и методического материала	1
4.	Эффективная работа с воспитателями и специалистами ДОУ, обеспечивающая индивидуальный подход к детям.	1
5.	* Участие в экспериментальной работе ДОУ и района 1 балл * работа в творческих группах 1 балл * разработка авторских программ, программы развития. 1 балл (обоснование)	3
6.	Проведение мониторинга	1
7	Участие в общих мероприятиях ДОУ (участие в детских праздниках, конкурсах, развлечениях).	2
8	Выполнение работ сверх должностных обязанностей (обоснование) Ⓜ работа в комиссиях, 1 балл Ⓜ руководство консультационными пунктами, творческой группой, 1 балл Ⓜ наставничество 1 балл Ⓜ .Ведение общественной работы. 1 балл Ⓜ Участие в работе органов самоуправления. 1 балл	5
9	Работа с интернет - представительством, на образовательном форуме. Размещение информации о своей деятельности на сайте МБДОУ - 2 балла. Ином-1 балл	1,2
10	И спользование здоровьесберегающих технологий.	2
	Баллы добавленные членами комиссии за	
	Баллы снятые членами комиссии за	
	Максимальное количество баллов	21
	подпись	

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

Музыкального руководителя, руководителя по физической культуре.

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов	1
2.	*Эффективная работа с родителями - 1 балл * эффективное индивидуальное сопровождение диспансерных детей с нарушениями опорно-двигательного аппарата, ЧБД -1 балл	2
3.	* Участие в экспериментальной работе ДОУ и района 1 балл * работа в творческих группах 1 балл * разработка авторских программ, программы развития. 1 балл (обоснование)	3
4	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения * уборках, субботниках, ремонте и пр 1 балл * Ведение общественной работы. 1 балл * Участие в работе органов самоуправления. 1 балл	3
5	Проведение мониторинга	1
6	Выполнение работ сверх должностных обязанностей (обоснование) Ⓢ работа в комиссиях, 1 балл Ⓢ руководство консультационными пунктами, творческой группой, 1 балл Ⓢ наставничество 1 балл Ⓢ .Ведение общественной работы. 1 балл Ⓢ Участие в работе органов самоуправления. 1 балл	5
7	Работа с интернет - представительством, на образовательном форуме. Размещение информации о своей деятельности на сайте МБДОУ - 2 балла. Ином-1 балл	1,2
8	Использование здоровьесберегающих технологий.	2
9	Участие в общих мероприятиях ДОУ (участие в детских праздниках, конкурсах, развлечениях)	2
10	Образцовое содержание кабинета.	1
	Баллы добавленные членами комиссии за	
	Баллы снятые членами комиссии за	
	Максимальное количество баллов	22
	подпись	

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
прочего персонала**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Работа без больничных листов	1
2	бережение и рациональное использование имущества и ресурсов МБДОУ	2
4.	Отсутствие замечаний по линии контролирующих органов	1
5	Содержание в надлежащем виде рабочего места .	1
6	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонте и пр.)	1
7	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления.	1
8	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности(работа в комиссиях и т.п.).	1
9	Взаимодействие с другими сотрудниками ДОУ. 1 балл	1,2
	Участие в утренниках, праздниках и т.д., организуемых для детей 2 балла	
	Баллы добавленные членами комиссии за	
	Баллы снятые членами комиссии за	
	Максимальное количество баллов	10
	подпись	

Приложение №7

к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дошкольное образовательное учреждение
детский сад №18

Критерии премирования работников учреждения

<i>Наименование</i>	<i>Размеры премии</i>
Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	Не более 100% от оклада, нормативной ставки или абсолютное значение
Успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности учреждения	Не более 40% от оклада, нормативной ставки или абсолютное значение
Высокие достижения в труде по завершении учебного года, календарного года	Не более 60% от оклада, нормативной ставки или абсолютное значение
Организация качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	Не более 55% от оклада, нормативной ставки или абсолютное значение
Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения	Не более 45% от оклада, нормативной ставки или абсолютное значение
Участие в особо важных мероприятиях	Не более 50% от оклада, нормативной ставки или абсолютное значение
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Не более 50% от оклада, нормативной ставки или абсолютное значение
Качественная подготовка и своевременное представление отчетности	Не более 60% от оклада, нормативной ставки или абсолютное значение

Приложение №8

к Положению об оплате труда
работников Муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дошкольное образовательное учреждение
детский сад №21

<i>Условия предоставления материальной помощи</i>	<i>Размеры</i>
На приобретение лекарств и лечение	Не более 200% от оклада или абсолютное значение
Непредвиденные случаи (пожар и т.д.)	Не более 100% от оклада или абсолютное значение
При уходе на пенсию	Не более 100% от оклада или абсолютное значение
Юбилейные даты 50 лет со дня рождения - женщины 55 лет со дня рождения 60 лет со дня рождения - мужчины	Не более 100% от оклада или абсолютное значение
Рождение ребенка	Не более 100% от оклада или абсолютное значение

Примечание:

Все виды вышеуказанных доплат и материальной помощи (стимулирующие выплаты) выплачиваются при условии экономии по фонду оплаты труда учреждения.