СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
_____ / Ю.В. Соколова/
протокол № 3 от «09» января 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий
МАДОУ детский сад № 395
_____ /Л.А. Меденникова/
Приказ № 5 от «09» января 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 395

Принято:
общим собранием трудового коллектива
МАДОУ детский сад № 395
Протокол № 1 от «09» января 2018г.

Глава 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МАДОУ детского сада № 395 (далее – МАДОУ), Отдела образования администрации Орджоникидзевского района г.Екатеринбурга разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Постановления Правительства Свердловской области от 06.02.2009 г. № 145 ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Свердловской области», Постановления Правительства Свердловской области от 25.06.2010 г. № 973 ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству общего и профессионального образования Свердловской области», Постановления Главы Екатеринбурга № 5082 от 01.11.2010 г. «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург».

1.2. Настоящее Положение разработано с целью усиления социально – экономической и правовой защиты работников МАДОУ, стимулирования их деятельности по расширению услуг, повышению их качества и результативности деятельности, а также материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы, с целью сохранения кадрового потенциала МАДОУ.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников МАДОУ за счет средств бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников.

1.5 Заработная плата работников МАДОУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается на основе настоящего Положения, и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.7. Средняя заработная плата педагогических работников МАДОУ детский сад № 395 с учетом выплат по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, повышающим коэффициентом, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнявшего норму труда (трудовые обязанности) соответствует установленной «дорожной карте» учреждения на текущий период.

1.8. Фонд оплаты труда МАДОУ утверждается главным распорядителем бюджетных средств на соответствующий финансовый год.

1.9. Штатное расписание ежегодно утверждается заведующим МАДОУ в соответствии со структурой и численностью, согласованной с главным распорядителем бюджетных

средств, в пределах фонда оплаты труда.

1.10. Должности работников, включаемые в штатное расписание МАДОУ, должны соответствовать уставным целям МАДОУ, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н, и Тарифно-квалификационным характеристикам по общеотраслевым профессиям рабочих, утвержденным Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31.

Глава 2. Условия и порядок определения размера оплаты труда работников МАДОУ

2.1. При определении размера оплаты труда работников МАДОУ учитываются следующие условия:

- показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждений;
- объемы педагогической работы;
- особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.2. Заработная плата работников МАДОУ предельными размерами не ограничивается.

2.3. Изменение оплаты труда производится:

- в случае присвоения квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- в случае присвоения почетного звания – со дня присвоения почетного звания (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- в случае присуждения ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);
- в случае присуждения ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предоставлении диплома государственного образца доктора наук).

2.4. При наступлении у работника права на изменение заработной платы в соответствии с пунктом 2.3 настоящего Положения в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.5. Руководитель МАДОУ:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в этом же МАДОУ помимо своей основной работы, а также штатное расписание других работников МАДОУ;
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МАДОУ.

2.6. Предельный объем педагогической нагрузки, которая может выполняться в МАДОУ педагогическими работниками, определяется руководителем МАДОУ в соответствии с типовым положением, регламентирующим деятельность данного типа

МАДОУ, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права.

2.7. Воспитательно-образовательная работа в том же МАДОУ для педагогических работников не является работой по совместительству и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.8. Оплата труда работников МАДОУ включает в себя:

- минимальные оклады (должностные оклады), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 8 настоящего Положения;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 9 настоящего Положения.

2.9. МАДОУ в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с настоящим Положением.

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

2.11. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.12. Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ определяется путем умножения минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам на соответствующий повышающий коэффициент.

2.13. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание;
- повышающий коэффициент за должность доцента (профессора);
- персональный повышающий коэффициент.

2.14. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени.

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.15. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

2.16. Персональные повышающие коэффициенты устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, предусмотренных в настоящем Положении.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем в отношении конкретного работника.

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

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

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

2.19. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в соответствии с настоящим Положением в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ.

Глава 3. Порядок определения размера оплаты труда младших воспитателей

3.1. Размеры должностных окладов работников МАДОУ, занимающих должности младших воспитателей, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.2. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей младших воспитателей

3.3. Младшим воспитателям, при наличии средств в фонде оплаты труда учреждения, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к размерам должностных окладов.

3.4. Применение персональных повышающих коэффициентов к размерам должностных окладов младших воспитателей предусматривается настоящим Положением. Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

Профессиональная квалификационная группа	**Квалификационный уровень**	**Минимальный размер должностного оклада, руб.**
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Первый	5000

3.5. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается руководителем МАДОУ.

3.6. С учетом условий и результатов труда младшим воспитателям устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 8 и 9 настоящего Положения.

	Персональный повышающий коэффициент младших воспитателей	**до 2,0**
1	**Уровень профессиональной подготовки**	**до 0,2**
1.1	Высшее образование	0,2
1.2	Среднее специальное образование	0,1

2.	**Сложность выполняемой работы:**	**до 0,5**
2.1	помощь в обеспечении индивидуальных условий в лечебно-восстановительном процессе каждому ребенку;	0,5
3.	**Важность выполняемой работы**	**до 0,4**
3.1	обеспечение безопасных условий жизнедеятельности воспитанников;	0,2
3.2	помощь в обеспечении здоровье сбережения, эффективности мер по снижению заболеваемости;	0,2
4.	**Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:**	**до 0,5**
4.1	принятие решений по соблюдению требований ОТ и ТБ;	0,1
4.2	умение принятия конкретных оперативных решений;	0,1
4.3	включенность младшего воспитателя в организацию благоприятных условий для легкой адаптации вновь поступивших детей.	0,2

Глава 4. Порядок определения размера оплаты труда педагогических работников

4.1.Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам за выполнение нормы рабочего времени установлены в настоящем Положении.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

4.2. Минимальные размеры ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам:

Квалификационный уровень	Наименование должности работника образования	Диапазон минимальных размеров должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
Первый	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	6 975
Второй	Педагог дополнительного образования, социальный педагог	7 570
Третий	Воспитатель, педагог-психолог	7 570
Четвертый	Старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	7 820

4.3. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание;
- персональный повышающий коэффициент.

4.4. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, – 1,25;
- работникам, имеющим первую квалификационную категорию, – 1,2;
- работникам, имеющих соответствие занимаемой дложности, – 1,1.

Работникам, совмещающим педагогические должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии повышающий коэффициент за квалификационную категорию, выплачиваемый по одной педагогической должности, распространяется на другие педагогические должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей.

4.5. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы в следующих размерах:

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слова «заслуженный», – в размере 1,2;
- работникам, имеющим ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слова «народный», – в размере 1,5.

Выплата по повышающим коэффициентам за наличие ученой степени, почетных званий производится только по основному месту работы или основной должности без учета работы на условиях совместительства, совмещения должностей и расширения зоны обслуживания.

Выплата по повышающим коэффициентам за наличие ученой степени, почетных званий производится при условии, что ученая степень, почетное звание соответствуют профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты за наличие ученой степени, почетных званий работнику пропорционально уменьшаются.

4.6. Настоящим Положением предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах конкретному работнику принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

	Персональный повышающий коэффициент педагогического персонала	**до 3,0**
1.	**Уровень профессиональной подготовки педагога:**	**до 0,6**
1.1	Высшее образование	0,1
1.2	Высшее профессиональное образование	0,3
1.3	Среднее профессиональное образование	0,2
2.	**Сложность выполняемой работы:**	**до 0,6**
2.1	разработка рабочих программ с учетом ФГОС ДО	0,2
2.2	организация развивающей среды в соответствии с принципом интеграции, гендерных возрастных особенностей (обновление материала в соответствии с темой)	0,2
2.3	использование новых информационно- коммуникативных, образовательных, инновационных технологий в воспитательно - образовательном процессе;	0,2
3.	**Важность выполняемой работы**	**до 0,5**
3.1	обеспечение безопасных условий жизнедеятельности	0,1
3.2	взаимодействие с семьей направленное на удовлетворение познавательных потребностей детей и эффективное восстановление зрения;	0,2
3.3	обеспечение социальной успешности ребенка (формирование физических качеств, интеллектуальных, личностных).	0,2
4.	**Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:**	**до 0,5**
4.1	сформированность повышенной ответственности по соблюдению требований ОТ и ТБ;	0,1

4.2	уровень коммуникативной культуры обеспечивает бесконфликтное взаимодействие со всеми субъектами образовательного процесса;	0,1
4.3	стремление к саморазвитию, самосовершенствованию (самообразование)	0,2
4.4	внедрение инновационной программы, проекта, ведение экспериментальной работы	0,2
5.	**Другие факторы**	**до 0,8**
5.1	реализация дополнительных образовательных программ на безвозмездной основе.	0,2

4.7. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 8 и 9 настоящего Положения.

4.8. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы для педагогических работников МАДОУ устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. Москва "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников". Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2016 N 42388)

Глава 5. Порядок определения размера оплаты труда служащих

5.1. Минимальные размеры должностных окладов служащих учреждения по профессиональным квалификационным группам за выполнение нормы рабочего времени установлены в настоящем Положении.

5.2. Минимальные размеры должностных окладов служащих учреждения: делопроизводитель, инженер-энергетик, инженер-теплотехник, заведующий хозяйством.

Квалификационная группа	**Квалификационный уровень**	**Наименование должности работника образования**	**Диапазон минимальных размеров должностного оклада, ставки заработной платы, рублей**
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	Первый	Делопроизводитель	3 080
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	Второй	Заместитель заведующего по АХЧ	5000
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	Первый	Инженер-теплотехник и инженер-энергетик	5 130

	Второй	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	6 690
	Третий	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	7 210

5.3. При наличии средств в фонде оплаты труда учреждения настоящим Положением устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов работникам, занимающих должности служащих.

5.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах конкретному работнику принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

	Персональный повышающий коэффициент служащих	**до 3,0**
1	**Уровень профессиональной подготовки**	**до 0,2**
1.1	Высшее образование	0,2
1.2	Среднее специальное образование	0,1
2.	**Сложность выполняемой работы:**	**до 0,6**
2.1	большой объем заполнения документации	0,2
2.2	своевременный контроль учета за входящей и исходящей документацией и сроков исполнения	0,2
2.3	Регулярное ведение номенклатуры дел	0,2
3.	**Важность выполняемой работы**	**до 0,7**
3.1	своевременный учет и оформление документации	0,2
3.2	помощь в оформлении наглядной агитации	0,2
3.3	Своевременный ремонт аппаратуры	0,3
4.	**Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:**	**до 0,5**
4.1	взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса	0,1
4.2	умение принятия конкретных оперативных решений;	0,2
4.3	включенность служащих в совместную деятельность коллектива способствующую росту авторитета ДОУ	0,2

5.5. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 8 и 9 настоящего Положения.

Глава 6. Порядок определения размера оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. Минимальные размеры должностных окладов по квалификационным разрядам

общеотраслевых профессий рабочих учреждения за выполнение нормы рабочего времени установлены в настоящем Положении.

6.2. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих МАДОУ:

6.3. Настоящим Положением при наличии средств в фонде оплаты труда предусматривается применение персональных повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов рабочих по соответствующим профессиям. Размер персонального повышающего коэффициента – до 2,5.

Квалификационный разряд	Минимальный размер оклада, рублей
Первый квалификационный разряд	2 920
Второй квалификационный разряд	2 920
Третий квалификационный разряд	2 920
Четвертый квалификационный разряд	3 260
Пятый квалификационный разряд	3 620
Шестой квалификационный разряд	5 520

Примечания

1. Высококвалифицированным рабочим и водителям устанавливаются минимальные оклады в диапазоне 5 320 – 5 850 рублей.

2. Перечень профессий высококвалифицированных рабочих разрабатывается учреждением и утверждается главным распорядителем бюджетных средств.

	Персональный повышающий коэффициент рабочих	**до 2,5**
1	**Уровень профессиональной подготовки**	**до 0,2**
1.1	Высшее образование	0,2
1.2	Среднее специальное образование	0,1
2.	**Сложность выполняемой работы:**	**до 1,0**
2.1	Недостаточность автоматизированного оборудования	0,2
2.2	Устаревшее оборудование и материалы по отделке помещений	0,2
2.3	Регулярное ведение необходимой документации	0,1
2.4	Поднятие и перемещение тяжестей вручную (баки, листы, корзины с мокрым бельем)	0,3
3.	**Важность выполняемой работы**	**до 0,4**
3.1	своевременный учет и оформление документации	0,2
3.2	помощь в оформлении наглядной агитации	0,2
4.	**Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:**	**до 0,4**
4.1	взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса	**0,1**
4.2	умение принятия конкретных оперативных решений;	0,2
4.3	включенность рабочих в совместную деятельность коллектива способствующую росту авторитета ДОУ	0,1
5.	**Другие факторы:**	**до 0,5**
5.1	За организацию питания сотрудников.	0,5

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимает руководитель МАДОУ в отношении конкретного работника.

6.4. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 8 и 9 настоящего Положения.

Глава 7. Размер, порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя МАДОУ.

7.1. Размер, порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя МАДОУ устанавливаются руководителем в трудовом договоре (приложении к трудовому договору).

7.2. Оплата труда заместителей руководителя МАДОУ включает в себя:

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

7.3. Заместителям руководителя, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам);

7.4. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию заместителям руководителя МАДОУ, прошедших аттестацию, устанавливается к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, – 1,25;
- работникам, имеющим первую квалификационную категорию, – 1,2.

Выплаты за квалификационную категорию руководящим работникам по занимаемой ими должности не распространяется на педагогические должности.

7.5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, устанавливается распоряжением Учредителя.

7.6. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) образует новые оклады (должностные оклады) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

7.7. Стимулирование заместителей руководителя МАДОУ осуществляется в соответствии с настоящим Положением, которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

Премирование заместителей руководителя МАДОУ осуществляется с учетом результатов деятельности МАДОУ в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы МАДОУ.

7.8. При премировании заместителей руководителя МАДОУ учитываются следующие показатели:

1) обеспечение качества и общедоступности образования в МАДОУ:

- соблюдение срока действия лицензии;
- улучшение общих показателей результатов освоения образовательной программы по результатам диагностики выпускников МАДОУ;
- выполнение лицензионных показателей;
- ведение образовательной деятельности по направлениям, уровням, формам обучения и в сроки, установленные лицензией;
- участие в инновационной деятельности, реализации проектов, программ, имеющих значение для муниципальной системы образования, ведение экспериментальной работы, обеспечение проведения и (или) участие в городских мероприятиях, развитие спектра и организация предоставления образовательных услуг для различных групп потребителей;

2) создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса, в том числе соблюдение лицензионных требований:

- материально-техническое, ресурсное обеспечение учебно-воспитательного процесса;
- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса воспитания;
- обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, антитеррористической защищенности;

3) кадровые ресурсы МАДОУ:

- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;

- развитие педагогического творчества;
- стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов;
- процент преподавательского состава с учеными степенями и (или) званиями, повышение квалификации педагогических кадров;

4) социальные критерии:

- сохранность контингента воспитанников;
- организация различных форм работы по дополнительному образованию;
- отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных воспитанниками;

5) эффективность управленческой деятельности:

- обеспечение государственно-общественного характера управления в МАДОУ, отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций;
- увеличение объемов привлечения внебюджетных средств;
- экономия топливно-энергетических ресурсов, отсутствие просроченной кредиторской задолженности;

6) сохранение здоровья воспитанников в учреждении:

- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников;
- организация обучения детей с отклонениями в развитии.

7.9. Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителям руководителя принимается руководителем МАДОУ.

7.10. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются руководителем МАДОУ в соответствии с главой 8 настоящего Положения в процентах к окладам (должностным окладам) и (или) в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Глава 8. Компенсационные выплаты

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

8.2. Объем средств на компенсационные выплаты в составе фонда оплаты труда учреждения устанавливает главный распорядитель бюджетных средств, исходя из особенностей деятельности учреждения.

8.3. Для работников МАДОУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

8.5. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

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

8.7. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Оплата производится из расчета должностного оклада работника с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию по данной должности.

8.8. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Оплата производится из расчета должностного оклада работника с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию по данной должности.

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

8.10. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

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

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

8.12. Работникам (кроме руководителей, его заместителей) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за норму часов рабочего времени в следующих размерах и случаях:

- 20 процентов – учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения;
- 20 процентов – воспитателям, младшим воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, медицинским работникам, учителю-логопеду, учителю-дефектологу, педагогу-психологу за работу в МАДОУ компенсирующего вида
- 30 процентов – работникам МАДОУ, которым установлены оклады в размере равном или менее 3340 рублей;
- 4000 рублей – младшим воспитателям;

- 3500 рублей – поварам, подсобным рабочим;
- 500 рублей – работникам, за исключением руководителей, заместителей руководителя, воспитателей, младших воспитателей, поваров, подсобных рабочих.

8.13. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем МАДОУ в соответствии с локальным актом МАДОУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.14. Всем работникам выплачивается Уральский коэффициент – 15% от заработной платы.

8.15. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отличающихся от нормальных устанавливаются за фактически отработанное время.

Порядок и условия компенсационных выплат:

Перечень выплат компенсационного характера	**Размеры выплат %**
Выплаты за работу в условиях, отличающихся от нормальных: • при совмещении профессий (должностей); • расширение зоны обслуживания; • выполнение обязанностей за временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	 до 100 % до 100 % до 100 %

п. 1 - ПЕДАГОГАМ:

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	%
1.1	За превышение нормативной численности детей, фактически посещающих МАДОУ	определяется приказом руководителя
1.2	За работу в группах компенсирующего вида	20%

п. 2 - МЛАДШИМ ВОСПИТАТЕЛЯМ:

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	%
2.1	За сложность и напряженность труда	4000 руб.
2.2	При окладе менее чем 3340 руб.	30%

п. 3 - ПОВАРАМ, ПОДСОБНЫМ РАБОЧИМ

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	%
3.1	При окладе менее, чем 3340 руб.	30%
3.2	За сложность и напряженность труда	3500 руб.

п. 4 – КЛАДОВЩИКУ

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	%
4.1	При окладе менее, чем 3340 руб.	30%
4.2	За сложность и напряженность труда	500 руб.

п.5 – КАСТЕЛЯНШЕ

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	% от основного оклада
5.1	При окладе менее, чем 3340 руб.	30%
5.2	За сложность и напряженность труда	500 руб.

п. 6 - МАШИНИСТУ ПО СТИРКЕ БЕЛЬЯ И РЕМОНТУ СПЕЦОДЕЖДЫ

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	% от основного оклада
6.1	При окладе менее, чем 3340 руб.	30%
6.2	За сложность и напряженность труда	500 руб.

п. 7– ДВОРНИКУ, ГРУЗЧИКУ

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	% от основного оклада
7.1	При окладе менее, чем 3340 руб.	30%
7.2	За сложность и напряженность труда	500 руб.

п. 8 – ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЮ

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	% от основного оклада
7.1	При окладе менее, чем 3340 руб.	30%
7.2	За сложность и напряженность труда	500 руб.

п.9 - УБОРЩИКУ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	% от основного оклада
9.1	При окладе менее, чем 3340 руб.	30%
9.2	За сложность и напряженность труда	500 руб.

п.10 – СТОРОЖАМ, ВАХТЕРУ

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	% от основного оклада
10.1	Повышение оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов)	до 35 %
11.2	Оплата за работу в нерабочие праздничные дни производится в двойном размере	100 %
12.3	При окладе менее, чем 3340 руб.	30%
13.4	За сложность и напряженность труда	500 руб.

п.11 - РАБОЧЕМУ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЙ И РЕМОНТУ СООРУЖЕНИЙ

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	% от основного оклада
11.1	При окладе менее, чем 3340 руб.	30%
11.2	За сложность и напряженность труда	500 руб.

п.12 – ИНЖЕНЕРУ-ТЕПЛОТЕХНИКУ, ИНЖЕНЕРУ-ЭНЕРГЕТИКУ

	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных	% от основного оклада
12.1	При окладе менее, чем 3340 руб.	30%
12.2	За сложность и напряженность труда	500 руб.

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

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

Глава 9. Выплаты стимулирующего характера

9.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

9.2. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

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

9.3. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда учреждения должен составлять не более 40 процентов

9.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных учреждением на оплату труда работников.

9.5. Размер выплат стимулирующего характера определяется по балльной системе и (или) в абсолютном размере с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

В целях повышения мотивации, качества работы персонала и поощрения за результаты труда в МАДОУ детский сад № 395 применяются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

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

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

- при награждении нагрудными знаками муниципального образования «город Екатеринбург», органов государственной власти;
- при награждении государственными наградами и наградами муниципального

образования «город Екатеринбург» и Свердловской области;

- в связи с празднованием Дня учителя;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения);
- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются настоящим Положением.

ОБ ЕДИНОВРЕМЕННОМ ПРЕМИРОВАНИИ

№	основания	% от оклада
1.	При награждении нагрудными знаками МО «город Екатеринбург», органов государственной власти	до 100 %
2	При награждении государственными наградами и наградами МО «город Екатеринбург» и Свердловской области	до 100 %
3	В связи с празднованием Дня Учителя	до 50%
4	В связи с праздничными днями и юбилейными датами работника (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) и учреждения	до 2 000 руб.
5	При увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости	до 200 %
6	При прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	до 200 %

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

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются настоящим Положением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

О МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

	События	**% от оклада**
1	В связи со свадьбой, юбилеем, выходом на пенсию	до 2 000 руб.
2	В связи с тяжелым материальным положением работника	до 100 %
3	В связи с длительной болезнью или инвалидностью	до 100 %
4	В связи со смертью близкого родственника	до 2 000 руб.
5	Членам семьи в связи с его смертью	до 50 %
6	В связи с крупным ущербом, нанесенным имуществу работника (в результате пожара, наводнения, кражи и т.д.)	до 200 %

Указанные выплаты оформляются приказом руководителя, издаваемым на основании акта, справки, иного подтверждающего документа, и с учетом мнения профсоюзного комитета.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам при наличии денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения в месяц, следующий за расчетным.

1. Стимулирующие выплаты распределяются комиссией по распределению

стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – комиссии), выбранной на заседании совета трудового коллектива из числа сотрудников, представляющих все профессиональные квалификационные группы. Состав комиссии, функциональные обязанности, регламент работы определены Положением о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. По итогам работы комиссия оформляет итоговую оценочную ведомость подсчета баллов для выплат стимулирующего характера.

2. Стимулирующие выплаты производятся **ежемесячно** по подведению итогов, оценке качества и эффективности работ работников по системным показателям.

3. Устанавливается следующий порядок определения размера стимулирующих выплат:

- производится подсчет баллов, полученных работниками МАДОУ при оценке их профессиональной деятельности;
- месячный размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников делится на полученную общую сумму баллов, в результате чего выводится денежный вес каждого балла;
- полученный вес умножается на сумму баллов каждого работника, в результате чего определяется размер стимулирующих выплат работнику за месяц; По каждому критерию определяется максимальное количество баллов, которое может набрать работник.
- Стимулирующие выплаты рассчитываются через стоимость балла и сумму баллов, набранных конкретным работником, при различных максимальных баллах по отдельным критериям.

Расчет стимулирующих выплат конкретному работнику производится по формуле:

СВ=(ФС/ОБ)*Б

СВ – сумма стимулирующих выплат работнику
ФС – фонд стимулирования
ОБ – общее количество баллов, набранных всеми работниками МАДОУ
Б – количество баллов, набранных конкретным работником

- очередной отпуск работников оплачивается исходя из их средней заработной платы, в
- которой учтены стимулирующие выплаты;

4. Размер премии определяется приказом заведующего МАДОУ, который издается на основании решения комиссии. В случае разногласий между членами комиссии решающим является мнение заведующего.

5. При увольнении по собственному желанию до истечения установленного периода работник лишается права на получение премии по итогам работы за весь период.

п.1. Для всех должностей

пп.	Показатели качества, интенсивности и результата работы	балл
1.1	Общественная активность: • участие в качестве актеров в детских праздниках; • участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы)	 6 3
1.2	Повышение имиджа учреждения: • организация, проведение и участие в открытых мероприятиях; • подготовка к новому учебному году; • общественная работа	5
1.3	Выполнение срочных и важных поручений и работ, возникших в связи с производственной необходимостью: за оперативность и качество результата труда	до 5
1.4	Качественное ведение странички на сайте учреждения	до 5

п. 2. Заместителю заведующего по воспитательной и методической работе:

1.	**Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**	**балл**
1.1.	Организация, руководство и координация работы общественных органов (советов)	3
1.2	Разработка стратегических документов, локальных актов, инструкций (Программа развития, Образовательная программа и т.д.)	3 б. – корректировка и доработка документов; 7 б. – разработка нового документа
1.3	Организация и руководство работой педагогов по оснащению развивающей среды групп и кабинетов	5
1.4	Редактирование подготовленных к изданию материалов о развитии ДОУ, результатах исследований, экспериментов	5
1.5	Организация конкурсов среди педагогов, детей, родителей (районные, городские, региональные, российские)	10
1.6	Освоение новых информационных технологий - создание банка данных: - по кадровому обеспечению; - усвоению детьми программного материала; - методической работе	5
1.7	Работа с социальными партнерами	2
1.8	Участие в научных конференциях: Городской Региональной Российской Международной	 **3** **5** **8** **10**
1.9	За организацию и участие в работе МПК, ПМПк.	5
1.10	За проведение контроля моторной плотности и качество физкультурных занятий.	**5**
1.11	За ведение табеля рабочего времени.	5
1.12	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
2.	**Выплаты за качество выполняемых работ:**	
2.1	Высокий уровень проведения аттестации кадров	5
2.2	Своевременность и качество оформления документации	5
2.3	Обеспечение эстетических условий в помещениях ДОУ в соответствии с требованиями к предметно – развивающей среде	5
2.4	Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий	**10**
2.5	Контрольно – аналитическая деятельность (по журналам посещений, справкам): - охват контрольно – аналитической деятельностью всех направлений деятельности педагогов;	10
2.6	Качественное и всестороннее заполнение справок по тематическому, фронтальному, выборочному контролю	до 5
2.7	Руководство обобщением опыта работы педагогов ДОУ	5
2.8	Своевременность и качество проведения анализа работы за год и составление годового плана: - отсутствие замечаний со стороны специалистов ОО; - коллегиальность в составлении плана (привлечение педагогов)	**5**
3	**премиальные выплаты по итогам работы за квартал,**	**Размерами не**

	полугодие, год	ограничен
	п. 3. Педагогические работники:	
1.	**выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**	**балл**
1.1	Личный вклад в повышение качества образования: • участие в профессиональных конкурсах (за результативность дополнительно: 1-е место – 10 баллов, 2-е место – 7 баллов, 3-е место – 3 балла); Районной Городской Региональной Российской • наличие публикаций, в т.ч. на сайте ДОУ; • выступление на семинарах, конференциях, педагогических чтениях, круглых столах	 5 8 10 10 3 3
1.2	Подготовка детей к конкурсам, фестивалям, соревнованиям (за результативность дополнительно: 1-е место – 10 баллов, 2-е место – 7 баллов, 3-е место – 3 балла); Районной Городской Региональной Российской	 5 8 10 10
1.3	За разработку и реализацию инновационных педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности. За участие в работе инновационной (экспериментальной) площадки.	5
1.4	За создание условий на территории ДОУ для игр, отдыха и развития детей (малые формы, выносной материал, эстетика, оформление зимних участков и цветников), превышающих требования реализуемых программ.	5
1.5	Своевременное оформление и качественное ведение документации.	3
1.6	За наставничество.	2
1.7	За кружковую работу, проводимую вне рабочего времени	3
1.8	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
2.	**выплаты за качество выполняемых работ:**	
2.1	За творческий подход к созданию условий для воспитания, обучения и развития детей в группе, кабинетах специалистов, накопление материала, эстетическое оформление помещений.	3
2.2	За снижение уровня заболеваемости за счет систематического и качественного проведения профилактических мероприятий.	2
2.3	За систематическое применение здоровье сберегающих технологий: • закаливание; • организация, разучивание и проведение подвижных игр (в т.ч. на прогулке)	5
2.4	За эффективное, профессиональное и плодотворное сотворчество с родителями, отсутствие конфликтных ситуаций: • проведение родительских собраний; • проведение совместных конкурсов, выставок;	5

	• проведение круглых столов, открытых занятий, презентаций; • отсутствие задолженности по родительской плате и оплате платных дополнительных услуг	
2.5	Доля детей, поступивших в образовательные учреждения повышенного статуса	2
2.6	Доля детей, имеющих высокий уровень готовности к освоению программ начального школьного образования.	5
2.7	Доля детей, выпущенных из ДОУ с улучшенным состоянием речи до 50% детей до 70% детей до 100% детей	 **2** **3** 5
3.	**премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие. год**	**Размерами не ограничен**

п. 4. Младшему воспитателю:

1.	**выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**	**балл**
1.1	За помощь педагогам в организации образовательного процесса (изготовление пособий, атрибутов, дидактического материала, подготовка к проведению занятий, участие в утренниках).	5
1.2	За создание условий для сохранения здоровья детей (помощь педагогу в проведении закаливающих процедур, снижении заболеваемости).	3
1.3	За соблюдение санитарно-эпидемиологического режима в группе	5
1.4	За увеличение объема работ в период карантина.	2
1.5	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
2.	**выплаты за качество выполняемых работ:**	
2.1	За высокое качество работы в рамках должностных обязанностей.	2
2.2	Умение эстетично, в соответствии с культурой приема пищи организовать питание детей в группах	3
2.3	Подготовка к новому учебному году, летнему оздоровительному периоду	3
3.	**премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год**	**Размерами не ограничен**

п. 5. Повару, подсобному рабочему, грузчику:

1.	**выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**	**балл**
1.1	За качественное и своевременное приготовление пищи с учетом разрешенной технологии	3
1.2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
1.3	Содержание пищеблока в образцовом состоянии	5
2.	**выплаты за качество выполняемых работ:**	
2.1	За высокую культуру организации питания (качество пищи, личная гигиена и эстетика внешнего вида работника).	3
2.2	За дифференцированный подход в составлении меню.	2
2.3	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, администрации ДОУ	3
2.4	За сохранность технологического оборудования	3
3.	**премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год**	**Размерами не ограничен**

п. 6. Кладовщику:

1.	**выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**	**балл**
1.1	За своевременное составление заявок, в соответствии с муниципальным заказом.	5
1.2	За систематическое выполнение финансовых нормативов питания детей.	5
1.3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
2.	**выплаты за качество выполняемых работ:**	
2.1	За сохранность и содержание оборудования и складских помещений в идеальном порядке	3
2.2	Отсутствие замечаний со стороны надзорных, проверяющих органов и администрации ДОУ.	3
2.3	Качественный учет продуктов питания, результатов хозяйственно- финансовой деятельности	0,3
3.	**премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год**	**Размерами не ограничен**

п. 7. Заместителю заведующего по административно хозяйственной части:

1.	**выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**	**балл**
1.1	За работу с организациями, предоставляющими услуги по договорам.	7
1.2	За обеспечение контроля подготовки и реализации ремонтных работ (организация ремонта здания и оборудования, своевременное предотвращение или устранение аварийных ситуаций).	5
1.3	За ведение табеля рабочего времени.	5
1.4	Организация общественно полезного труда сотрудников и родителей воспитанников по благоустройству и озеленению	5

	территории МАДОУ	
.5	Проведение ремонтных работ своими силами	5
.6	Отсутствие замечаний у учебно - вспомогательного персонала и рабочих со стороны поверяющих и надзорных органов	2
.7	Обеспечение сохранности зданий, инженерных сооружений и сооружений, мебели и оборудования	2
.8	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
.9	За организацию питания в ДОУ (обеспечение сбалансированного, рационального питания).	10
2.	**выплаты за качество выполняемых работ:**	
.1	За качественное ведение документации.	5
.2	Систематическая работа с кадрами вспомогательного и технического персонала, отсутствие жалоб	2
.3	Качество аналитической деятельности ДОУ по всем направлениям	3
3.	**премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год**	**Размерами не ограничен**

п. 8. Кастелянше:

1.	**выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**	**балл**
1.1	За увеличение объема работ в период карантина, подготовки к новому учебному году, праздникам и утренникам.	**5**
1.2	За глажение штор, тюлей, костюмов (вручную)	2
1.3	За участие в пошиве и подгонке по размеру спецодежды сотрудников.	**3**
2.	**выплаты за качество выполняемых работ:**	
2.1	За своевременный ремонт мягкого инвентаря.	3
2.2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
2.3	Качественный учет товарно- материальных ценностей	3
2.4	Оперативность выполнения заявок сотрудников, своевременность смены белья в группах	3
2.5	Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей, и замечаний со стороны контролирующих организаций	2
3.	**премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год**	**Размерами не ограничен**

п. 9. Машинист по стирке белья и ремонту спецодежды:

1.	**выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**	**балл**
1.1	За увеличение объема работ в период карантина, подготовки к новому учебному году, праздникам и утренникам.	10
1.2	За обработку и стирку белья с каловыми и рвотными массами.	**2**
1.3	За стирку белья и спецодежды вручную.	5
1.4	Соблюдение технологии стирки и глажки белья, спецодежды из различных материалов	5
2.	**выплаты за качество выполняемых работ:**	
2.1	За эффективную стирку кухонной и другой спецодежды.	2

.2	За работу без замечаний по выполнению санэпидрежима.	2
.3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
.4	Сохранность и ответственное хранение рабочего инвентаря, рациональное использование моющих и чистящих средств	2
.5	Качественное содержание служебных помещений в соответствии с нормами СанПиН	**2**
3.	**премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год**	**Размерами не ограничен**

п. 10. Дворнику:

1.	**выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**	**балл**
.1	За изготовление и ремонт уборочного инвентаря.	5
.2	За уборку прилегающих к ДОУ территорий на расстоянии 2 метров от забора.	3
.3	За сезонное увеличение объема работ (листва, снег)	10
2.	**выплаты за качество выполняемых работ:**	
.1	За качественную и своевременную уборку крупного и мелкого мусора с территории.	3
.2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
.3	Сохранность и ответственное хранение рабочего инвентаря	2
.4	Качественное содержание служебных помещений в соответствии с нормами СанПиН	**2**
3.	**премиальные выплаты по итогам работы за квартал. полугодие, год**	**Размерами не ограничен**

п. 11. Делопроизводителю:

1.	**выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**	**балл**
1.1	Своевременное и качественное приведение документации ДОУ в соответствии с изменяющимся законодательством, подготовку документации к проведению процедуры лицензирования	5
1.2	За систематическое ведение архива.	5
1.3	За своевременную организацию периодических медосмотров сотрудников (оформление договоров с медицинскими учреждениями)	10
1.4	За создание банков данных, необходимых для работы учреждения и эффективное их использование	5
2.	**выплаты за качество выполняемых работ:**	
2.1	За своевременную отчетность перед внешними организациями.	**3**
2.2	За качественное ведение документации.	3
2.3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
3.	**премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год**	**Размерами не ограничен**

п. 12. Уборщику производственных и служебных помещений:

1.	**выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**	**балл**
1.1	За увеличение объема работ: во время ремонтных работ, в период карантинов, в осенне – весенний период, в период проведения массовых мероприятий.	5
2.	**выплаты за качество выполняемых работ:**	
2.1	За своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей по содержанию помещений.	3
2.2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
3.	**премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год**	**Размерами не ограничен**

п. 13. Сторожу, вахтеру

1.	**выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**	**балл**
1.1	За увеличение объема работ (уборка коридоров после окончания работы ДОУ, в связи с неблагоприятными сезонными условиями и др.)	до 5
1.2	За контроль состояния средств пожаротушения, телефонной связи.	до 3
1.3	Помощь в уходе за цветниками, цветами в коридоре, помощь специалистам в подготовке к праздникам, занятиям	до 5
2.	**выплаты за качество выполняемых работ:**	
2.1	За высокое качество работы в рамках должностных обязанностей.	до 2
2.2	За качественное соблюдение сохранности построек и цветников, ограждений на территории ДОУ.	до 3
2.3	Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 2
2.4	Отсутствие жалоб проверяющих инстанций, обеспечение антитеррористических мероприятий	до 2
3.	**премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год**	**Размерами не ограничены**

п. 14. Инженеру энергетику, инженеру теплотехнику, рабочему по комплексному обслуживанию зданий и ремонту сооружений

1.	**выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**	**балл**
1.1	За условия труда, отличающиеся от нормальных: экстренный выход на работу с целью устранения аварийных ситуаций.	10
2.	**выплаты за качество выполняемых работ:**	
2.1	За высокое качество работы в рамках должностных обязанностей.	3
2.2	Высокий уровень исполнительской дисциплины	2
2.3	Своевременное выполнение заявок по исправлению технических неполадок	3
3.	**премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год**	**Размерами не ограничены**

лава 11. Заключительные положения

11.1. Выплаты назначаются приказом по МАДОУ, издаваемым заведующим МАДОУ, основании:

- ходатайства заместителя заведующего по методической и воспитательной работе (старшего воспитателя), органов самоуправления, органов отдела образования, результатов соревнований, олимпиад и др. за конкретные результаты, четко определяемые по итогам конкурсов, смотров и т.д.;
- конкурсов, проектов за результаты работы, являющиеся следствием большой системной деятельности и способствующие повышению престижа МАДОУ;
- на основании комплексного анализа деятельности работников МАДОУ;
- выплаты с целью социальной защиты работников МАДОУ – на основании настоящего Положения, личного заявления (материальная помощь), по согласованию с Председателем профсоюзного комитета МАДОУ.

11.2. Функции участников управления МАДОУ при назначении выплат:

- **Общее собрание работников МАДОУ** утверждает локальные акты, содержащие критерии, по которым осуществляется назначение выплат, производится экспертиза деятельности МАДОУ и педагогического состава, регламентируются различные процессы жизнедеятельности МАДОУ;
- **Профсоюзный комитет** контролирует целесообразность расходования средств, вносит свои предложения по назначению выплат, согласует назначение и систему выплат;
- **Педагогический совет и Совет родителей** вносят свои предложения по назначению выплат, участвуют в проведении мониторинга и экспертизы итогов деятельности;
- **Административная группа** организует текущий и итоговый контроль и анализ деятельности коллектива, проведение мониторинга, вносит свои предложения по назначению выплат;
- **Заведующий МАДОУ** контролирует все мероприятия, связанные с назначением выплат, осуществляет координацию деятельности различных органов управления МАДОУ по данному направлению, издает соответствующие приказы по МАДОУ, вносит свои предложения по назначению выплат;

11.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в фере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с рудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными ормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

11.4. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) небюджетных) финансовых средств руководитель МАДОУ вправе приостановить выплату гимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников б этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема казываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо аботников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием а постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет редств, поступающих от приносящей доход деятельности.

32 (тридцать два) листа
Заведующий МАДОУ детского сада № 395
Меденникова Л.А.

МАДОУ - ДЕТСКИЙ САД № 395