21

Приложение № 1
к коллективному договору
МАДОУ детский сад «Гармония»
на 2015-2016гг.

С учетом мнения профсоюзного комитета
МАДОУ детский сад «Гармония»
Протокол № 1 «13» 02 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
_____А.К. Вохмякова
«24» 02 2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ НОВОУРАЛЬСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА - ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА «ГАРМОНИЯ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Новоуральского городского округа – детский сад комбинированного вида «Гармония» (далее - организация) разработано в соответствии с действующим законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами по оплате труда:

– Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (с дополнениями и изменениями);

– Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2014 г. № 273-ФЗ (с дополнениями изменениями);

– Положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Новоуральского городского округа, утв. Постановлением Администрации Новоуральского городского округа от 27.05.2014 г. № 1090-а. (с дополнениями и изменениями);

– Постановлением администрации Новоуральского городского округа Свердловской области от 31 октября 2012 г. № 2365-а "Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Новоуральского городского округа" (с дополнениями и изменениями);

– и другими нормативно-правовыми актами, регулирующими оплату труда.

2. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Новоуральского городского округа – детский сад комбинированного вида «Гармония» (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников организации в соответствии с квалификацией, результативностью труда и установленными нормами рабочего времени.

3. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с организацией на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

4. В трудовом договоре работника организации устанавливаются размер, порядок и условия оплаты труда.

Оплата труда работников, занятых по совместительству (внешнему или внутреннему), а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

О предстоящих изменениях условий оплаты труда, определенных сторонами при заключении трудового договора, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

5. 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 нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области.

6. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема выделенных средств, в том числе средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7. Штатное расписание разрабатывается организацией в соответствии со структурой и численностью работников, согласованными с управлением образования администрации Новоуральского городского округа в пределах установленного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

8. Должности работников, включаемые в штатное расписание организации, должны соответствовать уставным целям, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

9. Организация в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов, тарифных ставок) ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат. Заработная плата работника организации предельными размерами не ограничивается.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

2.1. Определение размеров окладов (должностных окладов, тарифных ставок), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада, тарифных ставок), ставки заработной платы устанавливается в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Размеры окладов (должностных окладов, тарифных ставок), ставок заработной платы, работников

Размер оклада (должностного оклада, тарифной ставки) ставки заработной платы, руб.	Требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации
1. РУКОВОДИТЕЛИ ОБОСОБЛЕННЫХ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ	
Заведующий обособленным структурным подразделением – детским садом	
13 290,00	– высшее профессиональное образование по специальности,

	соответствующей профилю структурного подразделения и стаж работы по профилю структурного подразделения не менее 3 лет; – заведование детским садом в составе 3-4 групп.
16 620,00	– высшее профессиональное образование по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения и стаж работы по профилю структурного подразделения не менее 3 лет; – заведование детским садом в составе 5-8 групп.
18 840,00	– высшее профессиональное образование по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения и стаж работы по профилю структурного подразделения не менее 3 лет; – заведование детским садом в составе 9-11 групп.
19 380,00	– высшее профессиональное образование по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения и стаж работы по профилю структурного подразделения не менее 3 лет; – заведование детским садом в составе 12-13 групп.
Заведующий хозяйством	
6 980,00	– среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет; – заведование хозяйством в детском саду в составе 3-7 групп.
8 250,00	– среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет; – заведование хозяйством в детском саду в составе 8-12 групп.
2. СЛУЖАЩИЕ	
Инженер	
7 920,00	– высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу, прошедший соответствующую подготовку.
Инженер II категории	
9 750,00	– высшее профессиональное образование, стаж работы по профилю не менее 3 лет и прошедший соответствующую подготовку.
Инженер I категории	
10 800,00	– высшее профессиональное образование, стаж работы в должности инженера II категории не менее 5 лет и прошедший соответствующую подготовку.
Экономист	
7 530,00	– высшее профессиональное образование (экономическое) без предъявлений требований к стажу.
Экономист II категории	
9 750,00	– высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет.
Экономист I категории	
10 800,00	– высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы по профилю не менее 5 лет.
Специалист по кадрам	

7 530,00	– среднее специальное образование и стаж работы по профилю не мене 3 лет; – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы.
9 750,00	– среднее специальное образование и стаж работы по профилю не мене 5 лет; – высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 2 лет;
10 800,00	– среднее специальное образование и стаж работы по профилю не мене 10 лет; – высшее профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет.
Технолог (по питанию)	
7 530,00	– среднее профессиональное образование (общественное питание), стаж работы по профилю не менее 3 лет.
Технолог II категории	
9 750,00	– высшее профессиональное образование (общественное питание) и стаж работы по профилю не менее 5 лет.
Технолог I категории	
10 800,00	– высшее профессиональное образование (общественное питание) и стаж работы по профилю не менее 7 лет и стаж работы в должности технолога II категории не менее 3 лет.
Юрисконсульт	
7 530,00	– высшее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы по профилю не менее 2 лет.
Юрисконсульт II категории	
9 750,00	– высшее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы по профилю не менее 3 лет.
Юрисконсульт I категории	
10 800,00	– высшее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должности юрисконсульта II категории не менее 3 лет.
Делопроизводитель	
5 320,00	– начальное профессиональное образование и стаж работы по профилю не менее 1 года либо среднее профессиональное образование без предъявлений требований к стажу.
Секретарь руководителя	
5 880,00	– среднее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет; – высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы.
Экспедитор	
5 260,00	– Начальное профессиональное образование без предъявлений требований к стажу.
3. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ	
Музыкальный руководитель	
7 380,00	- среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы и профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте.

7 810,00	– среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика", стаж педагогической работы не менее 5 лет и профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте; – высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы и профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте.
8 090,00	– высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика", профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте и стаж педагогической работы свыше 7 лет или уровень профессиональной деятельности соответствующий предъявляемым требованиям к II квалификационной категории (соответствует занимаемой должности).
8 640,00	– среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика; – уровень профессиональной деятельности соответствует предъявляемым требованиям к I квалификационной категории и профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте.
9 960,00	– среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика"; – уровень профессиональной деятельности соответствует предъявляемым требованиям к высшей квалификационной категории и профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном инструменте.
Воспитатель	
8 000,00	- среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявлений требований к стажу работы.
9 350,00	– среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" и стаж педагогической работы не менее 5 лет; – высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" без предъявления требований к стажу работы.
11 110,00	– среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика»; – уровень профессиональной деятельности соответствует предъявляемым требованиям к II квалификационной категории (соответствует занимаемой должности).
11 720,00	– высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" либо среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика"; – уровень профессиональной деятельности соответствует предъявляемым требованиям к I квалификационной категории.
12 490,00	– высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" либо среднее

	профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика"; – уровень профессиональной деятельности соответствует предъявляемым требованиям к высшей квалификационной категории.
Методист	
9 680,00	– высшее профессиональное (педагогическое) образование (по профилю) и стаж педагогической работы не менее 5 лет.
11 000,00	– высшее профессиональное (педагогическое) образование (по профилю); – уровень профессиональной деятельности соответствует предъявляемым требованиям к II квалификационной категории (соответствует занимаемой должности).
11 770,00	– высшее профессиональное (педагогическое) образование (по профилю); – уровень профессиональной деятельности соответствует предъявляемым требованиям к I квалификационной категории.
12 870,00	– высшее профессиональное (педагогическое) образование (по профилю); – уровень профессиональной деятельности соответствует предъявляемым требованиям к высшей квалификационной категории.
Педагог-психолог	
8 000,00	– среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" в дошкольном образовании без предъявления требований к стажу работы; – высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" без предъявления требований к стажу работы.
8 440,00	– среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная переподготовка по направлению "Педагогика и психология" и стаж работы по специальности не менее 6 лет; – высшее профессиональное образование по направлению "Педагогика и психология" и дополнительная профессиональная переподготовка по направлению "Педагогика и психология" и стаж работы по специальности не менее 6 лет.
8 990,00	– высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Педагогика и психология" и дополнительная профессиональная переподготовка по направлению "Педагогика и психология" и стаж работы по специальности не менее 10 лет; – уровень профессиональной деятельности соответствует предъявляемым требованиям к II квалификационной категории (соответствует занимаемой должности).
9 540,00	– высшее профессиональное образование по направлению "Педагогика и психология" и дополнительная профессиональная переподготовка по направлению "Педагогика и психология"; – уровень профессиональной деятельности соответствует предъявляемым требованиям к I квалификационной категории.
10 340,00	– высшее профессиональное образование по направлению "Педагогика и психология" и дополнительная профессиональная переподготовка по направлению "Педагогика и психология"; – уровень профессиональной деятельности соответствует

	предъявляемым требованиям к высшей квалификационной категории.
Старший воспитатель	
9 020,00	– высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" и стаж работы в должности воспитателя не менее 3 лет.
10 840,00	– высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика"; – уровень профессиональной деятельности соответствует предъявляемым требованиям к II квалификационной категории (соответствует занимаемой должности).
11 610,00	– высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика"; – уровень профессиональной деятельности соответствует предъявляемым требованиям к I квалификационной категории.
12 760,00	– высшее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика"; – уровень профессиональной деятельности соответствует предъявляемым требованиям к высшей квалификационной категории.
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	
8 270,00	– высшее профессиональное образование в области дефектологии без предъявления требований к стажу работы.
8 710,00	– высшее профессиональное образование в области дефектологии и стаж педагогической работы не менее 5 лет.
9 260,00	– высшее профессиональное образование в области дефектологии и стаж педагогической работы не менее 10 лет или уровень профессиональной деятельности соответствует предъявляемым требованиям к II квалификационной категории (соответствует занимаемой должности).
9 810,00	– высшее профессиональное образование в области дефектологии – уровень профессиональной деятельности соответствует предъявляемым требованиям к I квалификационной категории.
10 360,00	– высшее профессиональное образование в области дефектологии – уровень профессиональной деятельности соответствует предъявляемым требованиям к высшей квалификационной категории.
4. УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ	
Младший воспитатель	
5 210,00	– среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области образования и педагогики без предъявления требований к стажу работы; – среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы.
5 430,00	– среднее профессиональное образование по специальности "Образование и педагогика" и стаж работы на должностях учебно-вспомогательного персонала и(или) педагогических работников не менее 2 лет; – среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики и стаж работы на должностях учебно-вспомогательного персонала и(или) педагогических работников не менее 6 лет.

5 650,00	– среднее профессиональное образование по специальности "Образование и педагогика" и стаж работы на должностях учебно-вспомогательного персонала и(или) педагогических работников не менее 6 лет; – среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики и стаж работы на должностях учебно-вспомогательного персонала и(или) педагогических работников не менее 8 лет.

Размеры окладов (должностных окладов, тарифной ставки)
ставки заработной платы рабочих

Размер оклада (должностного оклада, тарифной ставки) ставки заработной платы, руб.	Наименование профессии
Повар детского питания (детские сады 3-7 групп)	
5 590,00	3 квалификационный разряд
5 620,00	4 квалификационный разряд
5 650,00	5 квалификационный разряд
5 680,00	6 квалификационный разряд
Повар детского питания (детские сады 8-12 групп)	
5 590,00	3 квалификационный разряд
5 900,00	4 квалификационный разряд
6 220,00	5 квалификационный разряд
6 530,00	6 квалификационный разряд
5 380,00	**Кастелянша**
5 380,00	**Кладовщик**
5 210,00	**Кухонный рабочий**
5 380,00	**Плотник**
5 260,00	**Машинист по стирке и ремонту спецодежды**
5 160,00	**Уборщик служебных помещений**
5 000,00	**Дворник**
34,85/1час	**Сторож**

Размеры должностных окладов директора и заместителя директора устанавливаются в соответствии с разделом 3.

Право на изменение размера оклада (должностного оклада, тарифной ставки), ставки заработной платы возникает:

- при увеличении стажа работы, стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня представления соответствующего документа;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в периоды пребывания в ежегодном или ином отпуске, временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

Изменение размера оклада (должностного оклада, тарифной ставки), ставки заработной платы в случаях предусмотренных абзацами 1,2,4 подпункта 3 настоящего пункта производится на основании личного заявления работника при согласовании с непосредственным руководителем.

2.2. Повышение размера оклада (должностного оклада, тарифной ставки), ставки заработной платы

За работу в структурных подразделениях организации, расположенных в закрытом административно-территориальном образовании, размер оклада (должностного оклада, тарифной ставки), ставки заработной платы повышается на 20%. Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов, тарифной ставке), ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу, тарифной ставке), ставке заработной платы. Данное повышение не предусматривается для директора, заместителя директора в связи с установленными условиями оплаты труда (раздел 3 «Условия оплаты труда директора, его заместителя»).

Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам, тарифной ставке), ставкам заработной платы образует новые оклады (должностные оклады, тарифные ставки) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу, тарифной ставке), ставке заработной платы, в пределах ФОТ, утвержденного на соответствующий финансовый год.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размеров должностных окладов, тарифной ставки, ставок заработной платы, по двум основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера должностного оклада, тарифной ставки, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

2.3. Компенсационные выплаты

В организации могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест).

Перечень должностей (профессий) и размер доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда

Должность (профессия)	Доплата в %
Заведующий детским садом	4%
Старший воспитатель	4%
Музыкальный руководитель	4%
Педагог-психолог	4%
Воспитатель	4%
Воспитатель (бассейн)	12%
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	4%
Повар детского питания	12%
Кухонный рабочий	12%
Кладовщик	4%
Заведующий хозяйством	4%
Младший воспитатель группа (до 3-х лет)	4%
Младший воспитатель группа (от 3-х до 7 лет)	4%
Младший воспитатель (бассейн)	12%
Кастелянша	4%
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	12%
Плотник	4%
Дворник	4%
Уборщик служебных помещений	4%
Делопроизводитель	4%
Сторож	4%

Примечание: при улучшении условий труда, подтвержденных протоколами инструментальных проверок организации, имеющей аккредитацию, доплаты уменьшаются или отменяются полностью на основании приказа директора с соблюдением условий статьи 74 ТК РФ.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу, тарифной ставке), ставке заработной платы.

Указанные выплаты производятся при условии, когда работники не менее 50% рабочего времени заняты на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий туда (аттестации рабочего места) признается безопасным, то указанная выплата снимается.

2.3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

Всем работникам выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

− в размере 20% - расположенных в зоне закрытого города.

2.3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности).

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.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Конкретный размер доплаты и срок исполнения работы устанавливается приказом по организации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством РФ.

За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам производится доплата в размере 35% оклада (должностного оклада, тарифной ставки), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада, тарифной ставки), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, тарифной ставки), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере не менее одинарной части оклада (должностного оклада, тарифной ставки), ставки заработной платы за день или час работы сверх оклада (должностного оклада, тарифной ставки), ставки заработной платы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада, тарифной ставки), ставки заработной платы за день или час работы сверх оклада (должностного оклада, тарифной ставки), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

За работу в структурных подразделениях и (или) группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (компенсирующей) устанавливаются доплаты к окладу (должностному окладу, тарифной ставки), ставки заработной платы в следующих размерах:

№ п/п	Должность	Размер доплаты
1	Воспитатель (в т.ч. старший)	15 %
2	Музыкальный руководитель	15 %
3	Педагог-психолог	15 %
4	Младший воспитатель	15 %

Примечание: доплата производится за часы непосредственной работы с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.

Учителям-логопедам, учителям-дефектологам всех структурных подразделений устанавливается доплата к окладу (должностному окладу, тарифной ставке), ставки заработной платы в размере 20%.

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

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

2.4. Выплаты стимулирующего характера по результатам эффективности деятельности

Выплаты стимулирующего характера по результатам деятельности призваны обеспечивать зависимость размеров заработной платы работников от результатов труда, а также выполнение работниками требований правил внутреннего трудового распорядка, трудовой и исполнительской дисциплины.

Источниками стимулирующих выплат являются стимулирующая часть фонда оплаты труда, фактически сложившаяся экономия ФОТ, а также приносящая доход деятельность.

На установление стимулирующих выплат направляется не менее 20% и не более 40% от общего фонда оплаты труда организации.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств директор вправе приостановить стимулирующие выплаты, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Директор имеет право с учетом объективного мнения корректировать размер стимулирующих выплат на основании протоколов комиссии по стимулированию.

В целях материального стимулирования работников, в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, могут применяться следующие виды выплат.

2.4.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы директору и его заместителю может устанавливаться в соответствии с положениями раздела 3 «Условия оплаты труда директора и его заместителя».

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы заведующим обособленными структурными подразделениями – детскими садами может устанавливаться с учетом объективных условий осуществления ими трудовой деятельности, пропорционально отработанному времени в текущем месяце от установленного размера должностного оклада:

№ п./п.	Показатели эффективности деятельности	Размер (%)
1.	За соответствие деятельности детского сада требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний, замечаний надзорных органов, объективных жалоб)	30%
2.	За обеспечение деятельности детского сада (детских садов), расположенного по нескольким адресам	10%
3.	За руководство работой нескольких коллективов работников	10%
4.	За организацию работы детского сада в инновационном режиме (по конкретной инновационной площадке различного уровня)	20%
5.	За организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж организации (детского сада) у родителей и общественности	10%

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по должности заведующий обособленным структурным подразделением – детским садом устанавливается приказом директора на срок не более одного года, по истечении которого может быть сохранена, изменена или отменена.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по другим должностям может устанавливаться с учетом объективных условий осуществления трудовой деятельности, пропорционально отработанному времени в текущем месяце в размере до 15% от установленного размера оклада (должностного оклада, тарифной ставки), ставки заработной платы:

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников

№ п./п.	Должность	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки (значение показателей, количество баллов)	Размер выплат стимулирующего характера по результатам эффективности деятельности, в %, абсолютный размер
1.	Воспитатель (групп)	1. Работа в инновационном режиме на экспериментальных площадках различного уровня (федерация, регион, город, детский сад)	1	1 балл=3%
		2. Руководство и участие в методических объединениях, ВТК, ВНИК и т.д. педагогических	1	1 балл=3%

		работников на уровне организации, детского сада		
		3. Работа в условиях уплотнения списочного состава с учетом фактической посещаемости детей	1	1 балл=3%
		4. Выполнение плана дето-дней	1	1 балл=3%
		5. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж организации (детского сада) у родителей и общественности	1	1 балл=3%
		6. Выполнение дополнительных объемов работ в условиях не полного кадрового состава.	1	1 балл=3%
2.	Воспитатель (по изодеятельности, физической культуре), музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	1. Работа в инновационном режиме на экспериментальных площадках различного уровня	1	1 балл=3%
		2. Руководство и участие в методических объединениях, ВТК, ВНИК и т.д. педагогических работников на уровне организации, детского сада.	1	1 балл=3%
		3. Консультативное сопровождение педагогов организации по профилю деятельности специалиста	1	1 балл=3%
		4. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж организации (детского сада) у родителей и общественности	1	1 балл=3%
		5. Разработка и реализация индивидуальных программ развития для детей с ОВЗ и «группой» риска	1	1 балл=3%
3.	Старший воспитатель, методист	1. Работа в инновационном режиме на экспериментальных площадках различного уровня	1	1 балл=3%
		2. Методическое сопровождение реализации дополнительных	1	1 балл=3%

		образовательных программ		
		3. Работа с сайтом детского сада (организации)	1	1 балл=3%
		4. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж организации (детского сада) у родителей и общественности	1	1 балл=3%
		5. Работа экспертом по профилю профессиональной деятельности на уровне организации, города, области	1	1 балл=3%

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы служащих, учебно-вспомогательного персонала и рабочих

№ п./п.	Должность	Показатели оценки деятельности	Размер надбавки
1.	Заведующий хозяйством	1. Обучение персонала детского сада по вопросам охраны труда , ГО и ЧС, противопожарной безопасности	5%
		2. Дополнительная нагрузка по стажировке на рабочем месте работников вновь устроившихся в организацию	5%
		3. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж организации (детского сада) у родителей и общественности	5%
		4. Эффективное и качественное взаимодействие с контрагентами	5%
		5. Выполнение работы по обеспечению организационной и экономической устойчивости организации	5%
2.	Инженер, специалист по кадрам, технолог (по питанию), юрисконсульт, экономист, секретарь руководителя, экспедитор	1. Обеспечение оперативного взаимодействия между организацией и МКУ «ЦБ и МТО МОУ» НГО	5%
		2. Выполнение работы по обеспечению организационной и экономической устойчивости организации	5%
		3. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж организации у родителей и общественности	5%

		4. Работа по размещению информации на сайтах в соответствии с требованиями действующего законодательства	5%
3.	Младший воспитатель	1. Активное участие в образовательном процессе	5%
		2. Участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж организации (детского сада) у родителей и общественности	5%
		3. Работа в условиях уплотнения списочного состава	5%
		4. Выполнение плана дето-дней	5%
		5. Выполнение плана комплектования	5%
		6. Дополнительная нагрузка по стажировке на рабочем месте работников вновь устроившихся в организацию	5%
4.	Делопроизводитель	1. Обеспечение оперативного взаимодействия между детским садом и МКУ «ЦБ и МТО МОУ» НГО и управлением МАДОУ детский сад «Гармония»	5%
		2. Информирование общественности	5%
		3. Формирование положительного имиджа организации и детского сада у родителей и общественности в целом	5%
		4. Выполнение работы по обеспечению организационной и экономической устойчивости организации	5%
		5. Своевременное и качественное предоставление информации	5%
5.	Дворник, кухонный рабочий, сторож, машинист по стирке и ремонту спецодежды, плотник, повар детского питания, уборщик служебных помещений	1. Участие в регулярных мероприятиях по обеспечению безопасности в здании и на территории детского сада	5%
		2. Формирование положительного имиджа организации и детского сада у родителей и общественности в целом	5%
		3. Выполнение дополнительных объемов работ в условиях не полного кадрового состава.	5%
6.	Кастелянша, кладовщик,	1. Обеспечение оперативного взаимодействия между детским садом и МКУ «ЦБ и МТО МОУ» НГО и управлением МАДОУ детский сад «Гармония»	5%
		2. Выполнение работы по обеспечению организационной и экономической устойчивости организации	5%
		3. Формирование положительного имиджа организации и детского сада у родителей и общественности в целом	5%
		4. Своевременное и качественное предоставление информации	5%

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы по вышеперечисленным должностям устанавливается приказом директора ежемесячно по итогам работы за предыдущий месяц на основании протоколов заседания комиссий по стимулированию структурных подразделений.

2.4.2. Надбавка за качество выполняемых работ

Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается приказом директора в размере до 15% от оклада (должностного оклада, тарифной ставки), ставки заработной платы – за первый месяц работы в учреждении; со второго месяца работы – в размере до 30% от оклада (должностного оклада, тарифной ставки), ставки заработной платы пропорционально отработанному времени в текущем месяце.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам (кроме педагогического персонала) за трудовую дисциплину (своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей) и исполнительскую дисциплину (выполнение работниками приказов, распоряжений, решений, указаний, принятых на вышестоящем уровне управления), пропорционально отработанному времени в текущем месяце.

При отсутствии нарушений трудовой дисциплины, надбавка за качество выполняемых работ другим работникам может устанавливаться (кроме педагогического персонала) с учетом объективных условий осуществления ими трудовой деятельности в размере до 30% от установленного размера оклада (должностного оклада, тарифной ставки), ставки заработной платы.

Надбавка за качество выполняемых работ директору и его заместителю может устанавливаться в соответствии с положениями раздела 3 «Условия оплаты труда директора и его заместителя».

Надбавка за качество педагогическим работникам, устанавливается приказом директора ежемесячно по итогам работы за предыдущий месяц, пропорционально отработанному времени в текущем месяце, на основании протоколов заседания комиссий по стимулированию структурных подразделений.

Надбавка за качество выполняемых работ
педагогических работников

№ п/п	Должность	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки (значение показателей, количество баллов)	Размер выплат стимулирующего характера по результатам эффективности деятельности, в %, абсолютный размер	Периодичность
1.	Воспитатель в том числе по изодеятельности, физической культуре, музыкальный руководитель,	1. Участие в разработке и корректировке ООП ОПДО, иных локальных актов детского сада, учреждения	**наличие – 1**	1 балл=3%	Ежемесячно
			отсутствие 0	0	

	педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, старший воспитатель, методист				
		2 Комплексно-тематическое планирование и реализация образовательной работы в группе детей	**наличие 1**	3%	
			отсутствие 0	0	
		3.Организация совместной деятельности родителей и детей	**наличие 1** разработанного и согласованного плана взаимодействия детского сада с семьей, обратной связи, конкретного результата	3%	
			Формальное проведение мероприятий, **отсутствие 0** плана	0%	
		4. Создание условий для организации разнообразной, продуктивной самостоятельной деятельности детей, предоставление детям свободного выбора деятельности, участников совместной деятельности, материалов, организация конструктивного взаимодействия детей в разных видах деятельности	**наличие 1**	3%	
			отсутствие 0	0%	
		5. Систематичес-кое совершенствовани е (обновление, пополнение) ППРС с участием	**наличие 1**	3%	
			отсутствие 0	0%	

		заинтересованных лиц			
		6. Владение и использование в образовательном процессе современных педагогических технологий	**применение 1**	3%	
			отсутствие 0	0%	
		7. Проведение систематического анализа эффективности педагогических действий на основе использования различных психолого-педагогических методов и мониторинга	**применение 1**	3%	
			отсутствие 0	0%	
		8. Участие в реализации модели взаимодействия воспитателей и специалистов	**Участие 1**	3%	
			отсутствие участия 0	0%	
		9. Создание здоровье сберегающей среды и приобщение детей к ценностям физической культуры и здорового образа жизни	**наличие 1**	3%	
			отсутствие 0	0%	
		10. Разработка и реализация различных видов проектов	**наличие 1**	3%	
			отсутствие 0	0%	

2.4.3. Премии

Премия по итогам работы за месяц, квартал, за год

Премия устанавливается в абсолютном размере с учетом фактически отработанного времени**.**

На премирование по итогам работы может направляться экономия ФОТ, сложившаяся на конец месяца, квартала, года.

Премия по итогам работы за год устанавливается всем работающим (в том числе по совместительству) по состоянию на 10 декабря по результатам работы за 11 месяцев.

Основанием для начисления премии по итогам работы за месяц, квартал, год являются следующие критерии:

Оценка результатов работы коллективов детских садов

№ п/п	Показатели деятельности	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Выполнение муниципального задания	Более 97% Менее 97%	5 0
2.	Организация и (или) участие в конкурсах	Федерация, область	2
		город	1
3.	Наличие призовых мест при участие в конкурсах различного уровня	Федерация, область	5
		город	3
4.	Организация и (или) провидение мероприятий различного уровня	Организация (учреждения)	1
		город	2
		область	3
		Федерация	5
5.	Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности	Своевременно и качественно	5
		иное	0
6.	Выполнение требований надзорных органов (оценивается в случае проведения проверок)	Наличие замечаний режимного характера	0
		отсутствие	5
7.	Отсутствие случаев травматизма среди сотрудников (несчастных случаев при исполнении должностных обязанностей)	наличие	0
		отсутствие	5
8.	Выполнение плана по энергосбережению	Выполнение плана	5
		не выполнение плана	0
9.	Привлечение внебюджетных средств для развития учреждения (в части оказания платных дополнительных образовательных услуг)	Выполнение плана	5
		не выполнение плана	0
10.	Отсутствие задолженности по родительской плате	отсутствие	5
		наличие	0
11.	Отсутствие задолженности по платным дополнительным образовательным услугам	отсутствие	5
		наличие	0
12.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей	отсутствие	5
		наличие	0
13.	Информирование общественности	наличие	5
		отсутствие	0
14.	Отсутствие случаев травматизма среди детей	отсутствие	5
		наличие	0
		наличие	0

Оценка эффективности деятельности заведующего детским садом

№	Показатели эффективности	Критерии	Баллы	Примечание

п/п	деятельности	оценки деятельности		
1.	Выполнение муниципального задания	Более 97% Менее 97%	5 0	
2.	Реализация дополнительных образовательных программ	реализация	5	
		отсутствие	0	
3.	Организация и (или) участие в профессиональных конкурсах	Федерация,	5	
		область	3	
		город	2	
		учреждение	1	
	наличие призовых мест	Федерация, область	5	
		город	3	
4.	Организация и (или) участие воспитанников в конкурсах, мероприятиях различного уровня	Федерация,	5	
		область	3	
		город	2	
		учреждение	1	
	наличие призовых мест	Федерация, область	5	
		город	3	
5.	Численность детей- участников конкурсных мероприятий Муниципального Областного Регионального Всероссийского уровней	Более 70%	5	Оценивается нарастающим итогом ежеквартально
		Менее 70%	0	
6.	Уровень общей заболеваемости детей	Более 80%	0	
		Менее 80%	5	
7.	Отсутствие случаев травматизма во время пребывания детей в дошкольном учреждении	отсутствие	5	
		наличие	0	
8.	Доля родителей (законных представителей), охваченных консультативной и методической помощью (документально зафиксированных) по вопросам воспитания, обучения и развития детей	Более 97%	5	
		Менее 97%	0	
9.	Привлечение внебюджетных средств для развития учреждения (в части оказания платных дополнительных образовательных услуг)	Выполнение плана	5	
		не выполнение плана	0	
10.	Отсутствие задолженности по родительской плате	отсутствие	5	
		наличие	0	
11.	Отсутствие задолженности по платным дополнительным образовательным услугам	отсутствие	5	
		наличие	0	
12.	Количество обоснованных жалоб	отсутствие	5	

	потребителей услуги	наличие	0	
13.	Информирование общественности	Наличие и полнота информационных стендов	1	
		Предоставление информации для размещения на сайте учреждения	1	
		Предоставление информации в СМИ	1	
		Иные формы (родительские собрания, беседы, родительский комитет и т.д.)	1	
		Наличие обратной связи	1	
14.	Отсутствие зафиксированных комиссионно либо контролирующими органами замечаний по организации образовательного процесса и условий жизнедеятельности в детском саду	отсутствие	5	
		наличие	0	
15.	Привлечение родителей к государственно-общественному управлению	Наличие заседаний совета родителей, родительского комитета, родительских собраний и т.д. (с ведением протокола)	5	
		отсутствие	0	
16	Выполнение плана по энергосбережению	выполнение	5	
		невыполнение	0	
17	Организация и (или) проведение мероприятий различного уровня на базе детского сада	Организация	1	
		учреждение, город	2	
		область	3	
		Федерация	5	
18	Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности	Своевременно и качественно	5	

		Не выполнение	0	
19	Повышение уровня профессиональной компетентности работников	Выполнение плана	5	
		не выполнение плана	0	
20	Личное участие в органах самоуправления организации, комиссиях	За участие в одной комиссии (органе самоуправления)	1	
21	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении особо важных работ, связанных с обеспечением функционирования и развития организации	наличие	5	
		отсутствие	0	

Оценка эффективности деятельности педагогических работников

№ п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки деятельности	Баллы	Примечание
1.	Реализация дополнительных образовательных программ	реализация	5	
		отсутствие	0	
2.	Организация и (или) участие в профессиональных конкурсах	Федерация,	5	
		область	3	
		город	2	
		учреждение	1	
	наличие призовых мест	Федерация, область	5	
		город	3	
3.	Организация и (или) участие воспитанников в конкурсах, мероприятиях различного уровня	Федерация,	5	
		область	3	
		город	2	
		учреждение	1	
	наличие призовых мест	Федерация, область	5	
		город	3	
4.	Численность детей- участников конкурсных мероприятий Муниципального Областного Регионального Всероссийского уровней	Более 70%	5	Оценивается нарастающим итогом ежеквартально
		Менее 70%	0	
5.	Уровень общей заболеваемости детей	Более 80%	0	
		Менее 80%	5	
6.	Отсутствие случаев травматизма во время пребывания детей в дошкольном учреждении	отсутствие	5	
		наличие	0	

7.	Доля родителей (законных представителей), охваченных консультативной и методической помощью (документально зафиксированных) по вопросам воспитания, обучения и развития детей	Более 97%	5	
		Менее 97%	0	
8.	Привлечение внебюджетных средств для развития учреждения (в части оказания платных дополнительных образовательных услуг)	Выполнение плана	5	
		не выполнение плана	0	
9.	Отсутствие задолженности по родительской плате	отсутствие	5	
		наличие	0	
10.	Отсутствие задолженности по платным дополнительным образовательным услугам	отсутствие	5	
		наличие	0	
11.	Количество обоснованных жалоб потребителей услуги	отсутствие	5	
		наличие	0	
12.	Наличие выступлений на педсоветах, метод объединениях, семинарах, конференциях, форумах, внедрении и демонстрация опыта педагогов на уровне детского сада, учреждения, города и т.д.	наличие	5	
		отсутствие	0	
13.	Информирование общественности	Наличие и полнота информационных стендов	1	
		Предоставление информации для размещения на сайте учреждения	1	
		Предоставление информации в СМИ	1	
		Иные формы (родительские собрания, беседы, родительский комитет и т.д.)	1	
		Наличие обратной связи	1	
14.	Отсутствие зафиксированных комиссионно либо контролирующими органами замечаний по организации образовательного процесса и условий жизнедеятельности в детском саду	отсутствие	5	
		наличие	0	
15.	Привлечение родителей к государственно-общественному управлению	Наличие заседаний совета родителей,	5	

		родительского комитета, родительских собраний и т.д. (с ведением протокола)		
		отсутствие	0	
16	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении особо важных работ, связанных с обеспечением функционирования и развития организации	наличие	5	
		отсутствие	0	
17	Создание элементов образовательной инфраструктуры (элементы оформления стендов, выставок и т.д. для детей, родителей и работников)	наличие	5	
		отсутствие	0	
18	Сопровождение аттестационных процессов	наличие	5	
		отсутствие	0	

Оценка результатов работы служащих

№ п/п	Показатели деятельности	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Выполнение муниципального задания	Более 97% Менее 97%	5 0
2.	Отсутствие нареканий со стороны МКУ «ЦБ МТО МОУ» НГО	отсутствие	5
		наличие	0
3.	Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности	Своевременно и качественно	5
		Не выполнение	0
4.	Выполнение требований надзорных органов, внутреннего контроля (оценивается в случае проведения проверок)	Наличие замечаний режимного характера	0
		Отсутствие замечаний по итогам проверок надзорных органов, внутреннего контроля	5
5.	Информирование общественности	наличие	5
		отсутствие	0
6.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	отсутствие	5
		наличие	0
7.	Личное участие в органах самоуправления организации, комиссиях, личное участие (работа) в Комиссии по закупкам, подготовка	отсутствие	0
		наличие	5

	документации		
8.	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении особо важных работ, связанных с обеспечением функционирования и развития организации	отсутствие	0
		наличие	5

Оценка результатов работы заведующих хозяйством

№ п/п	Показатели деятельности	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Выполнение муниципального задания	Более 97% Менее 97%	5 0
2.	Выполнение плана по энергосбережению	Выполнение плана	5
		Не выполнение плана	0
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей	отсутствие	5
		наличие	0
4.	Выполнение требований надзорных органов (оценивается в случае проведения проверок)	отсутствие	5
		Наличие замечаний режимного характера	0
5.	Отсутствие случаев травматизма среди детей	отсутствие	5
		наличие	0
6.	Отсутствие случаев травматизма среди сотрудников (травм при исполнении должностных обязанностей)	отсутствие	5
		наличие	0
7.	Отсутствие замечаний по данным производственного контроля, актов внешних проверок и данных внутреннего контроля по детскому саду	отсутствие	5
		наличие	0
8.	Достижение значимых для учреждения (структурного подразделения) персональных производственных результатов, связанных с выполнением основных обязанностей	наличие	5
		отсутствие	0
8.	Дополнительный объем работ, связанный с проведением текущих ремонтных работ и других работ (личное участие) по благоустройству учреждения и прилегающей территории	наличие	5
		отсутствие	0
9.	Обеспечение оперативного взаимодействия между детским садом и специалистами МАДОУ детский сад «Гармония»	Своевременно и качественно	5
		Не выполнение	0
10.	Отсутствие нареканий со стороны МКУ «ЦБ МТО МОУ» НГО и МАДОУ детский сад «Гармония»	Отсутствие	5
		Наличие	0

11	Соблюдение установленных сроков сдачи отчетности	Своевременно и качественно	5
		Не выполнение	0
12	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении особо важных работ, связанных с обеспечением функционирования и развития организации	Своевременно и качественно	5
		Не выполнение	0

Оценка результатов работы учебно-вспомогательного персонала и рабочих

№ п/п	Показатели деятельности	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Выполнение муниципального задания	Более 97% Менее 97%	5 0
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей	отсутствие	5
		наличие	0
3.	Выполнение требований надзорных органов (оценивается в случае проведения проверок)	отсутствие	5
		Наличие замечаний режимного характера	0
4.	Отсутствие случаев травматизма среди детей	отсутствие	5
		наличие	0
5.	Отсутствие случаев травматизма среди сотрудников (травм при исполнении должностных обязанностей)	отсутствие	5
		наличие	0
6.	Отсутствие замечаний по данным производственного контроля, актов внешних проверок и данных внутреннего контроля по детскому саду	отсутствие	5
		наличие	0
7.	Достижение значимых для учреждения (структурного подразделения) персональных производственных результатов, связанных с выполнением основных обязанностей	наличие	5
		отсутствие	0
8.	Дополнительный объем работ, связанный с проведением текущих ремонтных работ и других работ (личное участие) по благоустройству учреждения и прилегающей территории	наличие	5
		отсутствие	0

Оценка результатов работы коллективов детских садов, заведующих обособленными структурными подразделениями - детскими садами, административно-хозяйственного персонала производится комиссионно на основании информации, предоставляемой по каждому показателю с учетом отработанного времени.

Сумма средств, направляемая на премирование работников детских садов, должна составлять не менее 70% от общей суммы средств, выделенных на премирование.

Сумма средств, направляемая на премирование заведующих обособленными структурными подразделениями - детскими садами – не более 15 %.

Сумма средств, направляемая на премирование административно-хозяйственного персонала организации – не более 15 %.

Расчет суммы средств, направляемой на премирование работников детского сада, производится в следующем порядке:

1. Комиссионная оценка труда коллективов детских садов по бальной системе в соответствии с утвержденными показателями:

Б д/с – количество баллов по каждому детскому саду.

2. Определение количества человеко-баллов по отдельному детскому саду с учетом фактической численности работников:

$$\text{ЧБ д/с} = \text{Б д/с} * \text{Р д/с},$$

где ЧБ д/с – количество человеко-баллов по отдельному детскому саду;

Б д/с – количество баллов по отдельному детскому саду;

Р д/с – количество работников на последнее число отчетного периода по отдельному детскому саду.

3. Определение общего количества человеко-баллов по всем детским садам:

$$\text{ЧБ общ.} = \sum \text{ЧБ д/с},$$

где ЧБ общ. – общая сумма человеко-баллов по всем детским садам;

4. Определение стоимости одного человеко-балла:

$$\text{ЧБ1} = \text{S стим. общ.} / \text{ЧБ общ.},$$

где ЧБ1 – стоимость 1 человеко-балла;

S стим. общ. – общая сумма, выделенная на премирование работников.

5. Определение размеров средств на премирование конкретного детского сада:

$$\text{S стим. д/с} = \text{ЧБ1} \times \text{ЧБ д/с},$$

где **S** стим. д/с – сумма, выделенная на премирование коллектива конкретного детского сада.

Распределение суммы, выделенной на премирование, производится комиссиями по стимулированию, обеспечивающими демократичный характер управления. Состав комиссий на уровне организации определяется приказом директора, состав комиссий детских садов определяется распоряжениями заведующих детскими садами и может пересматриваться ежеквартально.

Заседания комиссий проводятся с ведением протоколов заседаний. На заседаниях комиссий рассматриваются результаты деятельности работников, являющиеся основанием для их премирования.

Результатом работы комиссий являются протоколы, содержащие итоговые оценки деятельности работников в баллах и списки на премирование работников с указанием суммы в абсолютном размере, являющиеся приложениями к приказу о премировании.

Единовременные премии

Единовременное премирование работников может применяться в целях социальной защищенности работников организации и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по приказу директора организации в пределах финансовых средств на оплату труда, в том числе к праздничными датам.

2.4.4 Материальная помощь

Работникам организации может быть оказана материальная помощь при наличии экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (родителей, детей, супругов) на основании свидетельства о смерти;
- на другие цели.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор организации на основании письменного заявления работника при согласовании профсоюзного комитета.

2.4.5. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат

Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен стимулирующих выплат.

100% лишение стимулирующих выплат в случаях:

- привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде выговора и (или) увольнения;
- повторного неисполнения работником без уважительных причин должностных обязанностей;
- однократного грубого нарушения работником должностных обязанностей;
- однократного грубого нарушения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- отказа или несвоевременного прохождения по неуважительной причине медицинского осмотра;
- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин) более 4 часов или появления на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;
- причинения материального ущерба организации;
- нарушения инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда.

Понижение стимулирующих выплат на 50% в случаях:

- привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде объявления замечания;
- однократного (не грубого) нарушения работником должностных обязанностей;
- однократного (не грубого) нарушения работником правил внутреннего трудового распорядка;
- неисполнения приказов и распоряжений руководителя.

Во всех остальных случаях лишение (уменьшение) стимулирующих выплат производится в зависимости от тяжести проступка по ходатайству непосредственного руководителя и решению комиссии по стимулированию.

Лишение (уменьшение) стимулирующих выплат производится на основании приказа директора организации по согласованию с профсоюзом.

2.5. Повышающие коэффициенты

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу, тарифной ставке), 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;
- персональный повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу, тарифной ставке), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию, за ученую степень или почетное звание:

N п./п.	Наименование коэффициента	Размер коэффициента
1.*	За соответствие занимаемой должности (за II квалификационную категорию)	0,1
2.*	За первую квалификационную категорию	0,2
3.*	За высшую квалификационную категорию	0,25
4.**	За ученую степень кандидата наук	0,2
5.**	За ученую степень доктора наук	0,5
6.**	За почетное звание «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения»	0,1
7.**	За почетное звание, название которых начинается со слов "Заслуженный"	0,2
8.**	За почетное звание, название которых начинается со слов "Народный"	0,5

Примечание:

* устанавливаются для педагогических работников;

** устанавливаются для педагогических и руководящих работников.

Коэффициенты к окладу (должностному окладу, тарифной ставке), ставке заработной платы за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание выплачиваются по каждому из оснований.

При наличии у работника трех почетных званий «Народный», «Заслуженный» и «Почетный работник общего образования Российской Федерации» данный коэффициент применяется по одному из оснований.

Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться с учетом уровня профессиональной подготовки работников, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу, тарифной ставке), ставке заработной платы осуществляются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, тарифной ставке) ставке заработной платы устанавливается приказом директора на определенный период времени на основании служебных записок заместителя директора и руководителей структурных подразделений в размерах:

- рабочие, учебно-вспомогательный персонал – до 2,0;
- остальные работники (кроме директора, заместителя директора) – до 3,0.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ

Размер, порядок и условия оплаты труда директора организации и его заместителя устанавливаются в соответствии с Порядком оплаты труда руководителей, его заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений Новоуральского городского округа:

- директору организации - работодателем в трудовом договоре;
- заместителю директора – директором организации в соответствии с настоящим Положением.

Оплата труда заместителя директора включает в себя:

- оклад (должностной оклад) ставке заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера по результатам эффективности деятельности.

Должностной оклад заместителя директора устанавливается на 10 - 30% ниже должностного оклада директора.

Конкретный размер должностных окладов заместителя директора устанавливается приказом директора.

Выплаты компенсационного характера, в том числе районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются заместителю директора в соответствии с п. 2.3. настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, тарифной ставке) ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Заместителю директора, имеющему ученую степень или почетное звание, устанавливаются надбавки в следующих размерах:

- за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слов «Заслуженный», - в размере 3000 руб.;
- за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный», - в размере 7000 руб.

С целью стимулирования качественного результата труда и поощрения за выполненную работу заместителю директора организации могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Размер премиальных выплат по итогам работы, выплачиваемых заместителю директора, не может превышать размер премиальных выплат, выплачиваемый директору по результатам деятельности учреждения, за исключением случаев, когда отрицательная оценка деятельности учреждения, повлекшая невыплату премии директору или выплату премии директору в неполном размере, получена в результате обстоятельств, на которые заместитель директора не мог повлиять и за результаты, наступления которых не мог быть ответственным.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера заместителю директора устанавливаются приказом директора.

Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу, тарифной ставке) ставке заработной платы или в абсолютном размере.

Применение стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу, тарифной ставке), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад, тарифную ставку) ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Выплата материальной помощи, устанавливается заместителю директора в соответствии с п. 2.4.4. настоящего Положения.

4. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Работникам выплачиваются установленные размеры окладов (должностных окладов, тарифных ставок), ставок заработной платы при следующей продолжительности рабочего времени:

– 20 часов в неделю	Учитель-логопед, учитель-дефектолог;
– 24 часа в неделю	музыкальный руководитель;
– 25 часов в неделю	воспитатель групп компенсирующей направленности
– 36 часов в неделю	заведующий детским садом, старший воспитатель, воспитатель, педагог-психолог, повар детского питания, кухонный рабочий, кладовщик, заведующий хозяйством, младший воспитатель, младший воспитатель (бассейн), кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, плотник, дворник, уборщик служебных помещений, делопроизводитель, сторож.

Установленные размеры окладов (должностных окладов, тарифных ставок), ставок заработной платы других работников, не перечисленных выше, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

Работники организации, в том числе педагогические, вправе осуществлять работу по совместительству.

Не считается совместительством и не требует заключения трудового договора работа воспитателей сверх установленной нормы часов.

Воспитателям за часы работы сверх установленной нормы дополнительная оплата производится в соответствии с установленным размером оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в одинарном размере.