

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
МАДОУ «ЦРР-Детский сад №13
«Солнечный»
/ О.А. Мехрякова /
« 16 » января 201 7 г.
Протокол № 7

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МАДОУ
«ЦРР-Детский сад №13 «Солнечный»
/ М.И. Ковальчук /
« 16 » января 201 7 г.
приказ № 15

ПОЛОЖЕНИЕ о системе оплаты труда работников

Муниципального автономное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития речи-Детский сад № 13 «Солнечный»(компенсирующий)» (МАДОУ «ЦРР-Детский сад № 13 «Солнечный»)

- 1.1. Настоящее Положение разработано на основании
- Трудового кодекса Российской Федерации;
 - Постановления администрации города Соликамска Пермского края от 14 июля 2014г. № 1247-па «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Соликамска»;
 - и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Центр развития речи-Детский сад № 13 «Солнечный» (компенсирующий)» (далее – Учреждение).

2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ (заведующего)

2.1. Заработная плата заведующего Учреждения, заместителя заведующего и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад заведующего Учреждения устанавливается приказом начальника управления образования администрации города Соликамска (далее – Учредителя).

Должностной оклад заведующего действующего Учреждения определяется исходя из средней заработной платы работников, включенных в перечень должностей и профессий работников Учреждения, относящихся к основному персоналу, с применением коэффициента кратности, который не может превышать 4.

К основному персоналу дошкольных учреждений относятся все должности педагогических работников, в соответствии с перечнем должностей образовательных учреждений.

Размер коэффициента кратности устанавливается приказом начальника управления образования в соответствии с порядком, установленным в пункте 2.5. Положения.

2.3. Расчет средней заработной платы работников, включенных в перечень должностей и профессий работников Учреждения, относящихся к основному персоналу, осуществляется в соответствии с пунктом 2.4. Положения.

2.4. При расчете средней заработной платы основного персонала Учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные

оклады), ставки заработной платы, компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера работников, относящихся к основному персоналу Учреждения.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада заведующего Учреждения.

Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения для определения размера должностного оклада заведующего Учреждения определяется по следующей формуле:

$З_{Побщ.}$

$З_{Пср.} = \text{-----} / 12$, где

$Ч_{ср.}$

$З_{Пср.}$ – средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения;

$З_{Побщ.}$ – фактический фонд оплаты труда работников основного персонала Учреждения за отработанное время в календарном году, предшествующем году установления должностного оклада руководителя Учреждения;

$Ч_{ср.}$ – среднесписочная численность работников основного персонала Учреждения в календарном году, работавших на условиях полного рабочего времени, предшествующем году установления должностного оклада руководителя Учреждения;

12 – количество месяцев в календарном году.

Работник, работающий в Учреждении на одной ставке или более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности основного персонала Учреждения как один человек (целая единица).

2.5. Должностной оклад заведующего Учреждения устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате основного персонала Учреждения с учетом повышающих коэффициентов согласно Табл. 1.

Повышающие коэффициенты для установления должностного оклада заведующего Учреждения

Табл.1

Тип учреждения	Показатель	Размер коэффициента
Дошкольные учреждения	1. <i>Количество групп:</i> - до 6 групп; - от 7 до 8 групп; - от 9 до 10 групп; - от 11 до 12 групп; - свыше 12 групп.	От 1,0 до 1,2
		1,0
		1,05
		1,1
		1,15
		1,2
	2. <i>Наличие двух и более зданий</i>	0,2
	3. <i>Наличие бассейна</i>	0,1
	4. <i>Реализация организацией (учреждением) адаптированной программы дошкольного образования или основной образовательной программы дошкольного образования оздоровительной направленности</i>	0,1
	5. <i>Наличие особых условий (по решению учредителя)</i>	от 1,0 до 2,4

2.6. При изменении средней заработной платы педагогических работников определенного типа образовательных Учреждений и (или) изменения размера повышающего коэффициента по решению Учредителя должностной оклад заведующего может быть изменен.

При изменении заработной платы работников образовательных Учреждений в текущем году перерасчет средней заработной платы педагогических работников определенного типа образовательных Учреждений для установления нового должностного оклада заведующего Учреждения может производиться по решению Учредителя.

2.7. Рекомендуемый размер должностного оклада заместителей заведующего, главного бухгалтера образовательного Учреждения устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада заведующего.

2.8. Заведующим Учреждений с учетом условий их труда Учредителем могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера заведующим Учреждений, размеры и условия их осуществления устанавливаются правовыми актами Учредителя в соответствии с действующим законодательством.

2.9. Заместителям заведующих, главным бухгалтерам образовательных Учреждений с учетом условий их труда руководителями образовательных Учреждений могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера заместителям заведующих, главным бухгалтерам образовательных Учреждений, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательных Учреждений в соответствии с действующим законодательством.

2.10. Заведующим Учреждений с учетом условий их труда Учредителем могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера и порядок, и условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда заведующего образовательных Учреждений устанавливаются правовыми актами Учредителя.

2.11. Заместителям заведующих Учреждений, главным бухгалтерам с учетом условий их труда заведующими Учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заведующим Учреждений, главным бухгалтерам устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами образовательных Учреждений.

2.12. Выполнение преподавательской работы руководящих и других работников образовательного Учреждения без занятия штатной должности в том же образовательном Учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы заведующими допускается в основное рабочее время с согласия Учредителя.

3. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Фонд оплаты труда Учреждения (далее – ФОТ_{ОУ}) состоит из базовой (далее – ФОТ_б) и стимулирующей частей (далее – ФОТ_{ст}):

$$\text{ФОТ}_{\text{ОУ}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}.$$

3.2. Рекомендуемая доля базовой части фонда оплаты труда Учреждения планируется в размере не более 80% от фонда оплаты труда Учреждения:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{ОУ}} \times 80\%.$$

Рекомендуемая доля стимулирующего фонда оплаты труда планируется в размере не менее 20% от фонда оплаты труда Учреждения:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{ОУ}} \times 20\%.$$

Объем базовой и стимулирующей части оплаты труда доводится до Учреждения исходя из принципа нормативного финансирования.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату заведующему, педагогических работников, младшего обслуживающего персонала Учреждения. В базовую часть включаются компенсационные выплаты, производимые в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

Базовая часть фонда оплаты труда складывается:

$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп}$, где

ФОТауп – доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп – доля фонда оплаты труда для педагогических работников;

ФОТувп – доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп – доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

3.4. Фонд оплаты труда для педагогических работников Учреждения состоит из:

3.4.1. фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в Учреждении (базовая часть фонда оплаты труда) (далее – ФОТбпп);

3.4.2. фонда оплаты труда прочих работников.

3.5. Экономия фонда оплаты труда Учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

3.6. Заведующий Учреждения вправе вводить в штатное расписание должности работников, финансирование которых полностью осуществляется за счет иных источников, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности.

Должностные оклады, компенсирующие и стимулирующие выплаты работников, принятых на указанные должности, устанавливаются руководителем Учреждения самостоятельно, с учетом требований действующего законодательства.

4. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Расчет заработной платы педагогических работников Учреждения, за исключением непосредственно осуществляющих учебный процесс.

4.1.1. Заработная плата педагогических работников Учреждения, за исключением непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит:

$\text{ЗП} = \text{БЧс} + \text{СЧ}$, где

БЧс – базовая часть заработной платы, определяется по формуле:

$\text{БЧс} = \text{ДО} + \text{Н} + \text{Кв}$, где

ДО – должностной оклад;

Н – надбавки (надбавки за ученую степень, почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный работник"), устанавливаются в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения.

Табл.2

Основания для повышения должностных окладов	Надбавка к должностным окладам (% повышения должностных окладов)
Ученая степень доктора наук (по профилю преподаваемых предметов)	20%
Ученая степень кандидата наук (по профилю преподаваемых предметов)	10%
Почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Народный учитель"	10%
Орден СССР или Российской Федерации	10%

Кв – компенсационные выплаты, устанавливаемые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действующим законодательством, содержащим нормы трудового права и определяемые в соответствии с разделом 6, настоящего Положения.

СЧ – стимулирующая часть, определяемая по методике, приведенной в разделе 8

«Выплаты стимулирующего характера».

4.1.2. Размеры должностных окладов указанной в данном подразделе категории работников устанавливаются заведующим Учреждения в пределах минимального и максимального размеров должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

4.1.3. Выплаты, повышающие размер должностного оклада:

Табл. 3

Категории работников	% повышения должностных окладов
Логопеды, дефектологи, учителя-логопеды, учителя-дефектологи	20%
Воспитатели, младшие воспитатели, специалисты, непосредственно работающие с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья	15-20%

4.2. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры должностных окладов работников, а также доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

4.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника Учреждения, условия получения выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ИНОГО (НЕПЕДАГОГИЧЕСКОГО) ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. В целях настоящего положения к иному (непедагогическому) персоналу образовательного Учреждения относятся следующие категории работников:

- учебно-вспомогательный персонал;
- младший обслуживающий персонал;
- административно-управленческий персонал (в том числе заведующий Учреждения, заместитель, главный бухгалтер).

5.2. Заработная плата иных (непедагогических) работников образовательного Учреждения состоит:

$$ЗП = БЧс + СЧ,$$

где

БЧс - базовая часть заработной платы, определяется по формуле:

$$БЧс = ДО + Кв,$$

где

ДО – должностной оклад;

Кв – компенсационные выплаты, устанавливаемые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действующим законодательством, содержащим нормы трудового права и определяемые в соответствии с разделом 6, настоящего Положения.

СЧ – стимулирующая часть, определяемая по методике, приведенной в разделе 8 «Выплаты стимулирующего характера».

5.3. Размеры должностных окладов указанной в данном подразделе категории работников, за исключением должностных окладов, устанавливаются заведующим Учреждения в пределах минимального и максимального размеров должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые

необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

5.4. Должностные оклады младших обслуживающих работников определяются в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

6. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах,

6.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

Наименование выплаты	Условия, обуславливающие получение выплаты и основание	Размер выплаты
Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом РФ		
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	По результатам СОУТ, на основании Коллективного договора	От 4% до 12 % должностного оклада
Выплаты за совмещение профессий (должностей)	Выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) в своё рабочее время. Основание – приказ работодателя.	От 50 до 100% должностного оклада по совмещаемой должности по штатному расписанию
Выплаты за расширение зон обслуживания и увеличение объема работы	Выполнение работы по профессии (должности) аналогичной основной. Основание – приказ работодателя.	От 50 до 100% должностного оклада по занимаемой должности по штатному расписанию
Выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Поручена работа как по другой, так и по такой же должности на условиях совмещения должностей или в порядке расширения зон обслуживания. Основание – приказ работодателя.	От 10 до 100% должностного оклада по замещаемой должности по штатному расписанию
Выплаты за работу в ночное время	Выполнение работы в ночное время: с 22 до 06 часов. Основание – приказ работодателя	не менее 20 % часовой тарифной ставки (должностного оклада)
Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Выполнение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Основание – приказ работодателя.	В размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада, должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного

		оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада, должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
Повышенная оплата сверхурочной работы	Выполнение работы по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Основание – приказ работодателя.	За первые два часа – в полуторном размере, в последующие часы – в двойном размере.
Районный коэффициент	Работа в местностях с особыми климатическими условиями	15% от начисленной заработной платы
Выплата, обеспечивающая доведение заработной платы до установленного минимального размера оплаты труда	Начисленная заработная плата ниже установленного минимального размера оплаты труда. Основание – приказ работодателя.	Разница, между установленным минимальным размером оплаты труда и начисленной заработной платы.
Выплаты, предусмотренные иными НПА, регламентирующими систему оплаты труда		
Выплата лицам, относящимся к категории молодых специалистов (ежемесячная надбавка)	Поступление на работу в ОО в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки по очной форме обучения Основание – приказ работодателя	2 600 рублей ежемесячно в течение трёх лет со дня окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования
Выплата лицам, относящимся к категории молодых специалистов, окончившим с отличием организации высшего или среднего профессионального образования (ежемесячная надбавка)	Поступление на работу в ОО в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки по очной форме обучения Основание – приказ работодателя	1 300 рублей ежемесячно в течение одного года со дня окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования
Выплата педагогическим работникам (в том числе руководителю) (ежемесячная надбавка)	Присвоение высшей квалификационной категории Основание – приказ Министра образования и науки ПК	2 600 рублей ежемесячно со дня присвоения высшей квалификационной категории (на период действия аттестации)

Выплата педагогическим работникам (в том числе руководителю), удостоенным государственных наград за работу в сфере образования (ежемесячная надбавка)	Награждение государственной наградой за работу в сфере образования Основание – распоряжение органов федеральной власти	2 600 рублей ежемесячно со дня издания распоряжения
Выплата педагогическим работникам (в том числе руководителю), имеющим отраслевые награды (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации) (ежемесячная надбавка)	Награждение отраслевой наградой за работу в сфере образования (за исключением почетных грамот) Основание – приказ Министерства образования и науки РФ	1 560 рублей ежемесячно со дня издания приказа
Иные выплаты компенсационного характера		
Выплата педагогическим работникам (в том числе руководителю), имеющим почетные грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации (ежемесячная надбавка)	Награждение почетной грамотой Министерства образования и науки РФ Основание – приказ Министерства образования и науки РФ, коллективный договор	1000,0 рублей ежемесячно со дня присвоения награды, но не ранее, чем с 01.09.2016г.
Выплата педагогическим работникам (в том числе руководителю), имеющим почетные грамоты Министерства образования и науки Пермского края (департамента образования ПК) (ежемесячная надбавка)	Награждение почетной грамотой Министерства образования и науки РФ Основание – приказ Министерства образования и науки РФ, коллективный договор	500,0 рублей ежемесячно со дня присвоения награды, но не ранее, чем с 01.09.2016г.
Выплата педагогическим работникам (в том числе руководителю), имеющим нагрудный знак «Учительская слава», учрежденный управлением образования администрации г. Соликамска (ежемесячная надбавка)	Награждение почетной грамотой Министерства образования и науки РФ Основание – приказ начальника управления образования администрации города Соликамска, коллективный договор	1000,0 рублей ежемесячно со дня присвоения награды, но не ранее, чем с 01.09.2016г.

6.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Выплаты компенсационного характера, установленные в настоящем положении, за присвоение почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации и Министерства образования и науки Пермского края (департамента образования ПК) производится при отсутствии выплат за присвоение государственных и отраслевых наград.

При наличии у работника почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации и Министерства образования и науки Пермского края (департамента образования ПК) выплата надбавки к заработной плате производится по одному максимальному основанию.

Выплата педагогическим работникам (в том числе руководителю), имеющим нагрудный знак «Учительская слава», производится независимо от наличия иных наград и званий.

7. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

7.1. К выплатам социального характера относится материальная помощь. Выплаты социального характера производятся только при наличии средств фонда оплаты труда.

7.2. **Материальная помощь** выплачивается Работникам для обеспечения социальных гарантий Работников. Приказом руководителя Учреждения создается рабочая группа по единовременной материальной помощи. Рабочая группа в течение трех дней рассматривает данную ситуацию. В журнале фиксируется подачи заявлений на выплату материальной помощи.

7.2.1. Материальная помощь по состоянию здоровья:

7.2.1.1. Материальная помощь Работнику по состоянию его здоровья выдается на основании следующего перечня документов:

- заключения (выписку) главного врача медицинского учреждения, подтверждающего необходимость длительного и дорогостоящего лечения, проведения операции;
- документов, подтверждающих фактически понесенные затраты, как то чеки, отчеты, справки и т.п.;
- заявления на имя руководителя образовательного Учреждения Работника;

7.2.1.2. Материальная помощь Работнику оказывается один раз в год в размере не более одного минимального размера оплаты труда на компенсацию фактически понесенных затрат.

7.2.2. Материальная помощь в случае смерти близкого родственника (супруги (а), детей, родителей):

7.2.2.1. Материальная помощь Работнику в случае смерти его близкого родственника (супруга(а), детей, родителей) выдается на основании:

- заявления на имя руководителя образовательного Учреждения Работника;
- документа, подтверждающего факт смерти близкого родственника;

7.2.2.2. Материальная помощь Работнику оказывается в размере не более одного минимального размера оплаты труда.

7.2.3. Материальная помощь Работнику в случае стихийного бедствия, по другим уважительным причинам.

7.2.3.1. Материальная помощь Работнику в случае стихийного бедствия, по другим уважительным причинам выдается на основании:

- заявления на имя руководителя образовательного Учреждения;
- документа, подтверждающего факт утраты имущества.

7.2.3.2. Материальная помощь Работнику образовательного учреждения в случае стихийного бедствия и по другим уважительным причинам оказывается в размере не более одного минимального размера оплаты труда.

7.2.4. Материальная помощь Работнику в связи со значимыми событиями.

7.2.4.1. Материальная помощь Работнику по данному основанию выплачивается в связи:

- личными юбилейными датами Работника (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет);

7.2.4.2. Материальная помощь Работнику оказывается в размере не более одного минимального размера оплаты труда.

8. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

8.1. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются соответствующей Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

8.2. Размер стимулирующих выплат работникам Учреждения, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом директора Учреждения на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

8.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты.

8.4. Стимулирующие выплаты, установленные на определенный период и (или) за отчетный период, производятся за фактически отработанное время.

8.5. Стимулирующие выплаты всех видов не производятся работнику Учреждения при расторжении его трудового договора по инициативе работодателя.

8.6. Виды выплат стимулирующего характера и порядок (условия, показатели (критерии), периодичность и размер) произведения выплат

8.6.1. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

8.6.2. В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия за отчетный период;
- иные выплаты стимулирующего характера.

8.6.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

8.6.3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы:

- выплаты за интенсивность работы;
- выплаты за высокие результаты работы;
- выплаты за выполнение особо важных, ответственных и непредвиденных работ.

8.6.3.2. Порядок произведения выплат за интенсивность работы:

<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели (критерии) произведения выплаты</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
Реализация дополнительных приоритетных проектов, утвержденных заведующим, ведение инновационной и (или) экспериментальной деятельности в соответствии с приказом	Оформление материалов в соответствии с планом реализации	Ежемесячно, на период реализации проекта	до 5000 рублей (за фактически отработанное время)
Военно-учетная работа	Своевременное и качественное ведение документации	Ежемесячно, на период выполнения работы	до 1000 рублей (за фактически отработанное время)

<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели (критерии)произведения выплаты</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
Работа с сайтами kpmo.ru, pult.eduhostperm.ru, bus.gov.ru, zakupki.gov.ru, web2edu.ru и др.	Своевременное и качественное заполнение отчетов на указанных сайтах	Ежемесячно,на период выполнения работ	до 1000 рублей за выполнение работ на 1 сайте (за фактически отработанное время)
Работа с архивом	Соответствие требованиям хранения, отсутствие замечаний	На период выполнения работ	до 1 000рублей
Организация внеурочной деятельности	Наличие программы действий Количество и качество проведенных мероприятий	На период выполнения работ	до 1 000 рублей
Апробация УМК, УМП	Наличие программы	Ежемесячно, на период выполнения работ	до1000 рублей
Организация работы дошкольного ПМП консилиума	Выполнение плана работы, в том числе своевременная постановка обучающихся на динамическое наблюдение и выполнение рекомендаций специалистов ПМП Комиссии	Ежемесячно, на период выполнения работ	до1000 рублей
Организация работы по ГО и ЧС, работы по ПДД	Выполнение плана работы Отсутствие замечаний надзорных органов	Ежемесячно, на период выполнения работ	до1000 рублей
Наставничество, сопровождение педагогической практики студентов	Выполнение плана мероприятий	Ежемесячно, на период выполнения работ	до1000 рублей
Организация работы закупочной деятельности	Своевременное и качественное ведение документации в соответствии с требованиями законодательства	Ежемесячно, на период выполнения работ	до 5 000 рублей
Индивидуализация и вариативность образовательного процесса в работе с одаренными детьми, детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми учетных категорий	Работа с одаренными детьми, с указанной категорией детей. Критерии определяются Комиссией	Ежеквартально, на период выполнения работ	до 2 000 рублей

<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели (критерии)произведения выплаты</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
Организация работы с детьми в адаптационный период	Работа с указанной категорией детей. Критерии определяются Комиссией	Ежемесячно, на период выполнения работ	до 2 000 рублей

8.7.3.3. Порядок произведения выплат за высокие результаты работы:

<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели (критерии) оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
Подготовка Учреждения к приемке, проверке, к проведению мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения. Лица ответственные на основании приказа учредителя (руководителя)	Наличие/отсутствие обоснованных замечаний по итогам мероприятий	Единовременно	до 15000 рублей
Активная и результативная работа в городских методформированиях	Наличие сертификата управления образования за методическую работу	Единовременно	до 1000
Результативное участие педагога (1-3 места, дипломант, лауреат) в конкурсе «Учитель года» на уровне города (очное участие)	участие призер (2-3 место) 1 место (лауреат)	Единовременно (возможно при софинансировании Учредителя)	до 5 000 до 10 000 до 15 000
Результативное участие педагога (1-3 места, лауреат) в конкурсе «Учитель года» на уровне края (очное участие)	1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно (возможно при софинансировании Учредителя, администрации города)	до 25000 до 15 000 до 10 000
Результативное участие педагога (1-3 места, лауреат) в конкурсе «Учитель года» на уровне страны (очное участие)	1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно (возможно при софинансировании Учредителя, администрации города, края)	до 50 000 до 30 000 до 25 000
Результативное участие педагога (1-3 места, лауреат) в конкурсах профмастерства* (очное участие)	участие призер (1-10 место)	Единовременно (возможно при софинансировании Учредителя, администрации города, края)	до 3 000 до 5 000
Активное участие в организации и проведении олимпиад, конкурсов,	Проведение мероприятий по согласованию с администрацией	Единовременно	до 10 000

<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели (критерии) оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
соревнований; в семинарах, конференциях, Днях открытых дверей, организованных образовательным учреждением	образовательной организации в соответствии с приказом руководителя (или управления образования)		
Качественное обобщение опыта работы педагога, в том числе по итогам курсовой подготовки	Проведение мастер-классов, семинаров, тренингов и т.п.	Единовременно	до 5 000
Качественная экспертно-аналитическая работа, участие в жюри, комиссиях и тп.	Критерий определяется Комиссией с учетом рекомендаций учредителя	Единовременно	до 5000
Качественное прохождение процедуры аттестации	Присвоение квалификационной категории: 1 категория высшая категория	Единовременно	1 000 2 000
Качественное сопровождение педагогических работников к прохождению процедуры аттестации и конкурсам профессионального мастерства	Присвоение квалификационной категории, призовые места в конкурсном движении	Единовременно	до 5000
Качественное прохождение процедуры внешнего независимого мониторингового обследования воспитанников	Выполнение показателей МЗ	Единовременно	до 2 500
Образцовое содержание группового помещения	Определяются Комиссией	Единовременно по результатам смотра-конкурса групповых помещений	1 место – 1000,0 Призер - 700
Разработка в текущем учебном году авторских и авторизованных программ, УМП (учебно-методических пособий)	Согласование ГНПЭС	Единовременно	до 5 000 руб.
Результативное участие обучающихся в исследовательской и проектной деятельности	Институциональный уровень 1 место Призер (2-3 место)	Единовременно	до 1 000 до 700 до 500
	Муниципальный уровень	Единовременно	

<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели (критерии) оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
	1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие		до 2 000 до 1500 до 1000
	Краевой уровень 1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно	до 3000 до 2 500 до 2000
Результативное участие обучающихся педагога в олимпиадном и конкурсном движении, в иных интеллектуальных, творческих и спортивных мероприятиях, входящих в Перечень* *	Муниципальный уровень 1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно	до 1 500 до 1000 до 7 00
	Краевой уровень 1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно	до 3 000 до 2000 до 1 500
	Федеральный уровень 1 место (лауреат) призер (2-3 место) участие	Единовременно	до 5 000 до 4 000 до 3 000
Удовлетворенность родителей качеством образовательной услуги	По итогам анкетирования	Единовременно	до 2000
Награждение Почётной грамотой - администрации учреждения; - Управления образования	Высокие результаты работы	Единовременно	до 2000

*Перечень конкурсов профмастерства определяется Учредителем (приказом начальника управления образования или согласованных со специалистами управления образования или МБУ «ЦИМС образования»).

**Мероприятия, входящие в перечень - Проведение мероприятий в соответствии с приказом начальника управления образования или согласованных со специалистами управления образования или МБУ «ЦИМС образования»

8.7.3.4. Порядок произведения выплат за выполнение особо важных, ответственных и непредвиденных работ

<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели (критерии) оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
Руководство временными творческими взрослыми и детскими коллективами	Количество и качество проведенных мероприятий	На период выполнения работ	до 3000 рублей
Организация и проведение текущих ремонтных работ в течение учебного года, в каникулярное время, наладка	Дефектная ведомость Отсутствие предписаний надзорных органов	На период выполнения работ	до 10 000 рублей

<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели (критерии) оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
оборудования, оснащение образовательного процесса			
Иные виды работ			

8.7.4. Премии за отчетный период.

8.7.4.1. Премияльные выплаты (премии) по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год) устанавливаются на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности и личный вклад работника, утвержденных приложениями настоящего Положения (оценочные листы).

8.7.4.2. Виды премий за отчетный период:

- премии по итогам работы за месяц;
- премии по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премии по итогам работы за месяц устанавливаются педагогическим работникам.

Премии по итогам работы за квартал устанавливается заместителям заведующего, старшему воспитателю, прочему персоналу.

Премия по итогам работы за год устанавливается заместителю заведующего, старшему воспитателю.

8.7.4.3. Порядок назначения премии по итогам работы за месяц.

8.7.4.3.1. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям равна 100). Для измерения эффективности труда работника Учреждения по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

Критерии, показатели и шкала показателей, а также максимальное количество баллов, присваиваемая каждому критерию, устанавливаются в оценочных листах показателей эффективности труда работников Учреждений (приложения 1-7 настоящего положения). Вышеуказанные критерии и показатели могут изменяться и корректироваться решением руководителя Учреждения с соблюдением требований трудового законодательства.

8.7.4.3.2. Размер премии за отчетный период определяется следующим образом:

- определяется сумма баллов, набранная каждым работником Учреждения по итогам мониторинга эффективности деятельности на основе оценочных листов;
- определяется расчетная стоимость одного балла оценки в зависимости от размеров стимулирующей части фонда оплаты труда, общего количества баллов и суммы денежных средств, необходимой для произведения выплат за интенсивность и результативность труда;
- рассчитывается денежное выражение размера премии за отчетный период каждого работника путем умножения расчетной стоимости одного балла на установленную сумму баллов оценки эффективности деятельности работника, полученной в результате мониторинга и оценки его профессиональной деятельности;
- величина стоимости одного балла устанавливается на отчетный период.

8.7.4.4. Порядок назначения премии по итогам работы за квартал.

8.7.4.4.1. Премия по итогам работы за отчетный период заместителю заведующего и старшему воспитателю устанавливается на основании отчета об исполнении институционального задания в размере до 30% от должностного оклада;

8.7.4.4.2. Премия по итогам работы за отчетный период иному прочему персоналу устанавливаются на основании оценочных листов в размере до 60% от должностного оклада.

8.7.4.4.3. Премии по итогам работы за отчетный период устанавливаются за фактически отработанное время.

8.7.5. Иные выплаты стимулирующего характера

8.7.5.1. К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении;
- единовременные выплаты стимулирующего характера к праздничным и юбилейным дням.

Иные выплаты стимулирующего характера производятся только при наличии экономии фонда оплаты труда, при условии произведения выплаты базовой части заработной платы, выплат за интенсивность и результативность труда, премий за отчетный период.

8.7.5.2. Порядок произведения выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении

Под непрерывной работой в учреждении понимается продолжительность непрерывной трудовой деятельности в данном образовательном учреждении по соответствующей специальности.

Периоды очередных оплачиваемых отпусков, временной нетрудоспособности и иных отпусков, предусмотренных действующим законодательством, включаются в расчет стажа непрерывной работы в образовательном учреждении.

<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели (критерии) произведения выплаты</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты</i>
Наличия стажа непрерывной работы в учреждении	От 5 до 10 лет	Единовременно	до 1000,0
	От 10 до 15 лет		до 1500,0
	От 15 до 20 лет		до 2000,0
	От 20 до 25 лет		до 2500,0
	Свыше 25 лет		до 3000,0

Решение о выплатах стаж непрерывной работы в учреждении принимается Комиссией по распределению выплат стимулирующего характера.

8.7.5.3. Порядок произведения выплат к праздничным и юбилейным датам

Выплата стимулирующего характера к праздничным и юбилейным датам производится Работнику в связи:

- юбилейными датами Учреждения;
- официальными праздничными днями (Новый год, Восьмое марта, 23 февраля);
- профессиональным праздничным датами (День дошкольного работника)

Выплата стимулирующего характера к праздничным и юбилейным датам производится в размере не более одного минимального размера оплаты труда.

8.8. Изменение размера выплат стимулирующего характера Работникам учреждений

8.8.1. Размер выплаты за интенсивность высокие результаты труда определяется Комиссией с учетом выполнения показателей (критериев) произведения выплаты, установленных в разделе 2.3 настоящего положения.

8.8.2. Размер иных выплат стимулирующего характера определяется Комиссией с учетом выполнения условий и показателей (критериев) произведения выплаты, установленных в разделе 2.5 настоящего положения при наличии экономии фонда оплаты труда, при условии произведения выплаты базовой части заработной платы, выплат за интенсивность и результативность труда, премий за отчетный период.

8.8.3. Работнику Учреждения может быть не установлена выплата стимулирующего характера в виде премии за отчетный период при:

- неисполнении (некачественном исполнении) распоряжений директора Учреждения;
- несоблюдении правил внутреннего трудового распорядка;

- допущении действий, снижающих авторитет и эффективность работы образовательного учреждения, управления;
- наличии дисциплинарного взыскания в виде выговора в период работы, за который начисляется выплата;
- нарушении требований охраны труда и техники безопасности, защиты и предупреждения возникновения чрезвычайных ситуаций;
- неисполнении предписаний надзорных органов организационного характера;
- несвоевременной и (или) некачественной сдаче годового бухгалтерского отчета;
- невыполнение учебного плана (по итогам четверти, триместра);
- невыполнение учебных программ (по итогам четверти, триместра).

Размер выплаты стимулирующего характера в виде премии за отчетный период работнику Учреждения может быть уменьшен до 50% при:

- наличии дисциплинарного взыскания в виде замечания в период работы, за который начисляется выплата;
- несоблюдении порядка работы со служебной информацией;
- нарушении установленного порядка организации делопроизводства и контроля за исполнением документов;
- рассмотрении обращений граждан с нарушением установленных сроков либо в случае их некачественного рассмотрения, наличии обоснованных (мотивированных) жалоб на работника родителей (законных представителей) обучающихся, других работников.

8.8.4. За упущения в работе, предусмотренные пунктами 3.3. и 3.4. настоящего Положения, работник Учреждения лишается выплаты стимулирующего характера в виде премии полностью или частично за тот расчетный период, в котором упущения совершены.

8.8.5. Одновременно с уменьшением и (или) лишением выплаты стимулирующего характера в виде премии могут быть применены к работнику Учреждения меры дисциплинарного взыскания в соответствии с действующим законодательством.

9. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

9.1. Решение о распределении выплат стимулирующего характера работникам Учреждений принимает Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения (далее - Комиссия).

9.2. В состав Комиссии входят: руководитель Учреждения, представитель профсоюза, зам.зав.по ВМР (старший воспитатель), представители трудового коллектива. Председателя Комиссии выбирают на первом заседании Комиссии. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя образовательной организации.

9.3. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов Комиссии. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

9.4. Заседания Комиссии проводятся не реже 1 раза в отчетный период

9.5. Основные функции Комиссии:

9.5.1. оценивает качество, результативность и эффективность труда работников Учреждения на основании установленных настоящим Положением показателей (критериев), устанавливает наличие (отсутствие) условий производства выплат стимулирующего характера;

9.5.2. устанавливает размер выплаты за интенсивность и результативность работы работникам Учреждения с учетом выполнения установленных показателей (критериев);

9.5.3. устанавливает размер иных выплат стимулирующего характера работникам Учреждения с учетом выполнения установленных показателей (критериев)

9.5.4. устанавливает соответствие результатов мониторинга эффективности деятельности работников за отчетный период фактическим результатам работы, представленных работниками Учреждения и утверждает оценочные листы показателей эффективности труда работников Учреждения;

9.5.6. производит подсчет баллов по каждому работнику Учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера в виде премии;

9.5.7. определяет расчетную стоимость одного балла премиальной выплаты работника Учреждения;

9.5.8. производит расчет в денежном выражении размера выплаты в виде премии каждому работнику Учреждения за отчетный период;

9.5.9. рассмотрение апелляций по результатам оценки качества, результативности и эффективности труда.

9.6. На основании протокола Комиссии руководитель учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

10. ПОРЯДОК ПОДАЧИ И РАССМОТРЕНИЯ АПЕЛЛЯЦИЙ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА, РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

10.1. С момента утверждения протокола заседания Комиссии и оценочного листа показателей эффективности труда работника Учреждения в течение 3 рабочих дней работник имеет право подать апелляцию о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности.

Основанием для заявления являются технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными; недостоверность сведений, итогов мониторинга; апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

10.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием нарушений конкретных пунктов Положения, по которым возникло разногласие.

10.3. На основании поданной апелляции Комиссия в срок не позднее 2 рабочих дней со дня подачи апелляции дает аргументированный ответ по результатам проверки.

10.4. В случае установления в ходе проверки фактов нарушения процедур мониторинга, оценивания или допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности руководителя, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

10.5. По истечении 5 рабочих дней решение Комиссии об утверждении протокола и оценочного листа вступает в силу.

**Минимальные и максимальные оклады педагогических работников
образовательных учреждений в соответствии
с профессионально-квалификационными группами должностей
и квалификационными уровнями**

1. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников первого квалификационного уровня – инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель.

Табл. 1

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размеры должностных окладов		
	Минимальный и максимальный размеры должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
До 3 лет	5205-5554	5554-5755	6072-6346
От 3 до 8	5554-5682	5755-6072	6346-6694
От 8 до 14	5682-5866	6072-6437	6694-7097
От 14 до 20	5866-6245	6437-6854	7097-7558
Более 20	6245-6667	6854-7310	7558-8018

Табл. 2

Размеры должностных окладов,
устанавливаемые при наличии у педагогических работников
категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Минимальный и максимальный размеры должностного оклада, руб.
Вторая	8018-8652
Первая	8652-9370
Высшая	9370-10078

2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня - воспитатель, методист, педагог-психолог.

Табл. 3

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размеры должностных окладов		
	Минимальный и максимальный размеры должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
До 3 лет	6072-6346	6667-6967	7310-7639
От 3 до 8	6346-6694	6967-7337	7639-8021
От 8 до 14	6694-7097	7337-7747	8021-8446

От 14 до 20	7097-7558	7747-8189	8446-8902
Более 20	7558-8018	8189-8652	8902-9370

Табл. 4

Размеры должностных окладов,
устанавливаемые при наличии у педагогических работников
категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Минимальный и максимальный размеры должностного оклада, руб.
Вторая	8652-9370
Первая	9370-10078
Высшая	10078-10865

4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня – старший воспитатель, учитель-дефектолог и учитель-логопед.

Табл. 5

Размеры должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Минимальный и максимальный размеры должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
До 3 лет	6667-6866	7310-7529	8018-8234
От 3 до 8	6866-7102	7529-7786	8234-8482
От 8 до 14	7094-7378	7786-8059	8482-8753
От 14 до 20	7378-7687	8059-8347	8753-9050
Более 20	7687-8018	8347-8652	9050-9370

Табл. 6

Размеры должностных окладов,
устанавливаемые при наличии у педагогических работников
категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Минимальный и максимальный размеры должностного оклада, руб.
Вторая	8652-9370
Первая	9370-10078
Высшая	10078-10865

**Минимальные и максимальные оклады иного (непедагогического) персонала
образовательных учреждений в соответствии
с профессионально-квалификационными группами должностей
и квалификационными уровнями**

1. Размеры должностных окладов учебно-вспомогательного персонала.

1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:

1.2.1. Первый квалификационный уровень – младший воспитатель.

Табл. 1

Размеры должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Минимальный и максимальный размеры должностного оклада, руб.		
	Общее среднее образование	Начальное и среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
До 3 лет	1578-5554	1639-5554	1741-5554
От 3 до 8	1602-5554	1672-5554	1793-5554
От 8 до 14	1631-5554	1714-5554	1856-5554
От 14 до 20	1663-5554	1765-5554	1928-5554
Более 20	1700-5554	1825-5554	2007-5554

1.2.2. Второй квалификационный уровень – техник.

Табл. 2

Размеры должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Минимальный и максимальный размеры должностного оклада, руб.		
	Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
До 3 лет	1741-5554	1889-5554	2091-5554
От 3 до 8	1798-5554	1955-5554	2164-5554
От 8 до 14	1861-5554	2029-5554	2244-5554
От 14 до 20	1932-5554	2113-5554	2334-5554
Более 20	2009-5554	2197-5554	2430-5554

2. Размеры должностных окладов административного персонала

Табл. 3

Размеры должностных окладов

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Минимальный и максимальный размеры должностного
--	-------------------------	------------------------	---

			оклада, руб.
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	Первый квалификационный уровень	делопроизводитель	1639-5554
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Первый квалификационный уровень	инженер	2295-5554

3. Размеры должностных окладов младшего обслуживающего персонала.

3.1. Профессиональная квалификационная группа – должностей работников младшего обслуживающего персонала второго уровня:

3.1.1. Первый квалификационный уровень – слесарь, плотник, электрик, кастаньянша, швея, рабочий по ремонту и стирке спец. одежды, уборщик служебных помещений, дворник, сторож, вахтер, гардеробщик, рабочий по обслуживанию зданий, машинист по стирке белья.

Табл. 4

Размеры должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Минимальный и максимальный размеры должностного оклада, руб.		
	Общее среднее образование	Начальное и среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
До 3 лет	1639-5554	1741-5554	1889-5554
От 3 до 8	1680-5554	1802-5554	1955-5554
От 8 до 14	1727-5554	1869-5554	2027-5554
От 14 до 20	1779-5554	1940-5554	2111-5554
Более 20	1832-5554	2015-5554	2201-5554

**Приложение 3 к Положению о системе оплаты труда работников
МАДОУ «ЦРР-Детский сад № 13 «Солнечный»**

Оценочный лист стимулирующих выплат воспитателя

за _____ месяц, 20 ____ г.

ФИО _____ Подпись _____

Показатели		Критерии оценки. Баллы	Примечания, подтверждающие данные	самооценка	Оценка комиссии
	Блок 1. Образовательная деятельность				
1.1.	Качественная организация образовательного процесса:				
	-соответствие развивающей предметно-пространственной среды с ФГОС ДО;	100% соответствие РППС (с учетом лексической темы) - 8 баллов			
	-оформление и ведение документации: планы, рабочая программа педагога, тетрадь взаимодействия с со специалистами; оформление продуктов детской деятельности;	качественное и своевременное предоставление запрашиваемой документации, достоверность, отсутствие замечаний до 8 баллов			
1.2.	Включение в деятельность ИКТ: создание собственных/использование готовых интерактивных игр, программ, интерактивных презентаций и др.	Авторские разработки (1-2 и более) - до 10 баллов Использование готовых ИКТ программ – до 4 баллов			
1.3.	Ведение электронного портфолио в соответствии с индивидуальной программой самообразования	Динамика пополнения электронного портфолио педагога (не реже 1 раза в месяц до 20 числа направлять информацию) - 5 баллов			
	Итого баллов по 1 блоку	Максимальное количество - 35 баллов			
	Блок №2. Воспитательная работа, здоровье				
2.1	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений на неправомерные действия педагога.	Отсутствие замечаний – 5 баллов			
2.2	Отсутствие случаев травматизма во время образовательного процесса	Отсутствие случаев травматизма – 5 баллов			
2.3.	Выполнение плана посещаемости	% посещаемости на основании табеля учета посещаемости воспитанников: ранний возраст – 80% и выше дошкольный возраст – 92 % и выше 7 баллов			

2.4.	Качественная реализация системы оздоровительной и профилактической работы	По результатам контроля (применение здоровьесберегающих технологий) – 7 баллов			
	Итого баллов по 2 блоку	Максимальное количество – 24 баллов			
	Блок 3. Взаимодействие с родителями (законными представителями), социумом				
3.1	Повышение престижа и рейтинга ДО, в процессе взаимодействие педагогов с родителями (законными представителями) воспитанников	Проведение открытых мероприятий, совместной деятельности для родителей (при наличии положительных отзывов на сайте ДО, Соликамском дошкольном портале, сайте оценка качества мун.услуг (на основании решения комиссии (рейтинга педагогов)) от 1 до 10 баллов			
3.2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации к выполнению этического кодекса педагога	Отсутствие замечаний – 3 балла			
3.3.	Отсутствие долгов по оплате за детский сад	Отсутствие долгов - 5 баллов			
3.4	Позиционирование деятельности ДОУ (статьи на сайте ДОУ, публикации в СМИ, видеосюжеты на ТВ)	1 публикация на сайте ДОУ – 1 балл 1 публикация в СМИ, видеосюжет на ТВ – 5 баллов (максимум 6 баллов)			
	Деятельность педагога в рамках службы ранней помощи	Консультирование, участие в скрининговом обследовании детей раннего возраста, в массовых мероприятиях - до 8 баллов			
3.5.	Сохранность и охват воспитанников дополнительным образованием (от общего количества детей)	% охвата воспитанников дополнительным образованием от общего количества детей в группе: 90% и выше, сохранность – 5 баллов от 80 % и выше, сохранность и охват - 3 балла 70 % - 79% - 2 балла			
3.6.	Отсутствие долгов за дополнительное образование	Отсутствие долгов - 3 балла			
	Итого баллов по 4 блоку	Максимальное количество – 41 балл			

Члены

комиссии: _____

С баллами ознакомлен « ____ » _____ 20 ____ г. _____

Оценочный лист стимулирующих выплат учителя-логопеда

за _____ месяц, 20 ____ г.

Показатели		Критерии оценки. Баллы	Примечания, подтверждающие данные	самооценка	Оценка комиссии
	Блок 1. Образовательная деятельность				
1.1.	Качественная организация образовательного процесса:				
	-соответствие развивающей предметно-пространственной среды с ФГОС ДО;	100% соответствие РППС (кабинета, с учетом лексической темы) - 8 баллов			
	-оформление и ведение документации: планы, рабочая программа, тетрадь взаимодействия с воспитателями, с родителями, со специалистами; ИОМы, экран звукопроизношения	качественное и своевременное предоставление запрашиваемой документации, достоверность, отсутствие замечаний до 8 баллов			
1.2.	Включение в деятельность ИКТ: создание собственных/использование готовых интерактивных игр, программ, интерактивных презентаций и др.	Авторские разработки (1-2 и более) - до 10 баллов Использование готовых ИКТ программ – до 4 баллов			
1.3.	Ведение электронного портфолио в соответствии с индивидуальной программой самообразования	Динамика пополнения электронного портфолио педагога (не реже 1 раза в месяц до 20 числа направлять информацию) - 5 баллов			
	Итого баллов по 1 блоку	Максимальное количество - 35 баллов			
	Блок №2. Воспитательная работа, здоровье				
2.1	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений на неправомерные действия учителя-логопеда.	Отсутствие замечаний – 5 баллов			
2.2	Реализация ИОМов	Организация взаимодействия всех участников образовательного процесса (в том числе родителей) в реализации ИОМа, , обеспечение реализации на уровне 100% – до 5 баллов			
2.3.	Организация логопедических досугов по итогам изучения лексической темы (театрализация, утренники, презентация проектов и др., в том числе с участием родителей)	Разработки, фото, видео материалы, отзывы, проекты, выставки и др., на основании аналитической справки ст. воспитателя до 10 баллов			
2.4.	Качественная реализация системы оздоровительной и профилактической работы	По результатам контроля (применение здоровьесберегающих технологий) – 7 баллов			

	Итого баллов по 2 блоку	Максимальное количество – 27 баллов			
	Блок 3. Взаимодействие с родителями (законными представителями), социумом				
3.1	Повышение престижа и рейтинга ДО, в процессе взаимодействие педагогов с родителями (законными представителями) воспитанников	Проведение открытых мероприятий, совместной деятельности для родителей (при наличии положительных отзывов на сайте ДО, Соликамском дошкольном портале, сайте оценка качества мун.услуг (на основании решения комиссии (рейтинга педагогов)) от 1 до 10 баллов			
3.2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации к выполнению этического кодекса педагога	Отсутствие замечаний – 3 балла			
3.3.	Взаимодействие с социумом (с целью создания условий для социальной практики усвоения лексической темы)	до 5 баллов			
3.4	Позиционирование деятельности ДОУ (статьи на сайте ДОУ, публикации в СМИ, видеосюжеты на ТВ)	1 публикация на сайте ДОУ – 1 балл 1 публикация в СМИ, видеосюжет на ТВ – 5 баллов (максимум 6 баллов)			
	Деятельность педагога в рамках службы ранней помощи	Консультирование, участие в скрининговом обследовании детей раннего возраста, в массовых мероприятиях - до 8 баллов			
3.5.	Участие в проекте «Мобильный логопед»	на основе справки ст. воспитателя -5 баллов			
	Итого баллов по 4 блоку	Максимальное количество – 38 балл			

Члены

комиссии: _____

С баллами ознакомлен « ____ » _____ 20__ г. _____

Оценочный лист стимулирующих выплат инструктора по физической культуре

за _____ месяц, 20 _____ г.

ФИО _____ Подпись _____

Показатели		Критерии оценки. Баллы	Примечания, подтверждающие данные	самооценка	Оценка комиссии
	Блок 1. Образовательная деятельность				
1.1.	Качественная организация образовательного процесса:				
	-соответствие развивающей предметно-пространственной среды с ФГОС ДО;	100% соответствие РППС (физкультурного зала, спортивной площадки, с учетом лексической темы) - 8 баллов			
	-оформление и ведение документации: планы, рабочая программа, тетрадь взаимодействия с воспитателями, с родителями, со специалистами; участие в составлении ИОМов	качественное и своевременное предоставление запрашиваемой документации, достоверность, отсутствие замечаний до 8 баллов			
1.2.	Включение в деятельность ИКТ: создание собственных/использование готовых интерактивных игр, программ, интерактивных презентаций и др.	Авторские разработки (1-2 и более) - до 10 баллов Использование готовых ИКТ программ – до 4 баллов			
1.3.	Ведение электронного портфолио в соответствии с индивидуальной программой самообразования	Динамика пополнения электронного портфолио педагога (не реже 1 раза в месяц до 20 числа направлять информацию) - 5 баллов			
	Итого баллов по 1 блоку	Максимальное количество - 35 баллов			
	Блок №2. Воспитательная работа, здоровье				
2.1	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений на неправомерные действия инструктора по физической культуре.	Отсутствие замечаний – 5 баллов			
2.2	Реализация ИОМов	Организация взаимодействия всех участников образовательного процесса (в том числе родителей) в реализации ИОМа, , обеспечение реализации на уровне 100% – до 5 баллов			
2.3.	Организация физкультурных досугов, в том числе по итогам изучения лексической темы (соревнований,	Разработки, фото, видео материалы, отзывы, проекты, выставки и др., на основании аналитической справки ст. воспитателя до 10 баллов			

	конкурсов, праздников, презентация проектов и др., в том числе с участием родителей)				
2.4.	Качественная реализация системы оздоровительной и профилактической работы	По результатам контроля (применение здоровьесберегающих технологий) – 7 баллов			
	Итого баллов по 2 блоку	Максимальное количество – 27 баллов			
	Блок 3. Взаимодействие с родителями (законными представителями), социумом				
3.1	Повышение престижа и рейтинга ДО, в процессе взаимодействие педагогов с родителями (законными представителями) воспитанников	Проведение открытых мероприятий, совместной деятельности для родителей (при наличии положительных отзывов на сайте ДО, Соликамском дошкольном портале, сайте оценка качества мун.услуг (на основании решения комиссии (рейтинга педагогов)) от 1 до 10 баллов			
3.2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации к выполнению этического кодекса педагога	Отсутствие замечаний – 3 балла			
3.3.	Взаимодействие с социумом (с целью создания условий для социальной практики усвоения лексической темы)	до 5 баллов			
3.4	Позиционирование деятельности ДОУ (статьи на сайте ДОУ, публикации в СМИ, видеосюжеты на ТВ)	1 публикация на сайте ДОУ – 1 балл 1 публикация в СМИ, видеосюжет на ТВ – 5 баллов (максимум 6 баллов)			
	Деятельность педагога в рамках службы ранней помощи	Консультирование, участие в скрининговом обследовании детей раннего возраста, в массовых мероприятиях - до 8 баллов			
3.5.	Участие в проекте «Мобильный логопед» (в составе скрининг-группы педагогов)	на основе справки ст. воспитателя -5 баллов			
	Итого баллов по 4 блоку	Максимальное количество – 38 балл			

Члены

комиссии: _____

С баллами ознакомлен « ____ » _____ 20 ____ г. _____

Оценочный лист стимулирующих выплат музыкального руководителя

за _____ месяц, 20____ г.

ФИО _____ Подпись _____

Показатели		Критерии оценки. Баллы	Примечания, подтверждающие данные	самооценка	Оценка комиссии
	Блок 1. Образовательная деятельность				
1.1.	Качественная организация образовательного процесса:				
	-соответствие развивающей предметно-пространственной среды с ФГОС ДО;	100% соответствие РППС (музыкального зала, рекреаций и др. помещений ДОУ, с учетом лексической темы, событий, мероприятий) - 8 баллов			
	-оформление и ведение документации: планы, рабочая программа, тетрадь взаимодействия с воспитателями, с родителями, со специалистами; участие в составлении ИОМов	качественное и своевременное предоставление запрашиваемой документации, достоверность, отсутствие замечаний до 8 баллов			
1.2.	Включение в деятельность ИКТ: создание собственных/использование готовых интерактивных игр, программ, интерактивных презентаций и др.	Авторские разработки (1-2 и более) - до 10 баллов Использование готовых ИКТ программ – до 4 баллов			
1.3.	Ведение электронного портфолио в соответствии с индивидуальной программой самообразования	Динамика пополнения электронного портфолио педагога (не реже 1 раза в месяц до 20 числа направлять информацию) - 5 баллов			
	Итого баллов по 1 блоку	Максимальное количество - 35 баллов			
	Блок №2. Воспитательная работа, здоровье				
2.1	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений на неправомерные действия инструктора по физической культуре.	Отсутствие замечаний – 5 баллов			
2.2	Реализация ИОМов	Организация взаимодействия всех участников образовательного процесса (в том числе родителей) в реализации ИОМа, , обеспечение реализации на уровне 100% – до 5 баллов			
2.3.	Организация музыкальных досугов, в том числе по итогам изучения лексической темы (театрализаций,	Разработки, фото, видео материалы, отзывы, проекты, выставки и др., на основании аналитической справки ст. воспитателя до 10 баллов			

	постановок,, конкурсов, праздников, презентация проектов и др., в том числе с участием родителей)				
2.4.	Качественная реализация системы оздоровительной и профилактической работы	По результатам контроля (применение здоровьесберегающих технологий) – 7 баллов			
	Итого баллов по 2 блоку	Максимальное количество – 27 баллов			
	Блок 3. Взаимодействие с родителями (законными представителями), социумом				
3.1	Повышение престижа и рейтинга ДО, в процессе взаимодействие педагогов с родителями (законными представителями) воспитанников	Проведение открытых мероприятий, совместной деятельности для родителей (при наличии положительных отзывов на сайте ДО, Соликамском дошкольном портале, сайте оценка качества мун.услуг (на основании решения комиссии (рейтинга педагогов)) от 1 до 10 баллов			
3.2.	Отсутствие замечаний со стороны администрации к выполнению этического кодекса педагога	Отсутствие замечаний – 3 балла			
3.3.	Взаимодействие с социумом (с целью создания условий для социальной практики усвоения лексической темы)	до 5 баллов			
3.4	Позиционирование деятельности ДОУ (статьи на сайте ДОУ, публикации в СМИ, видеосюжеты на ТВ)	1 публикация на сайте ДОУ – 1 балл 1 публикация в СМИ, видеосюжет на ТВ – 5 баллов (максимум 6 баллов)			
	Деятельность педагога в рамках службы ранней помощи	Консультирование, участие в скрининговом обследовании детей раннего возраста, в массовых мероприятиях - до 8 баллов			
3.5.	Оформление соответствующих разделов на стендах в ДОУ, в группах, вкладок на сайте ДОУ	на основе справки ст. воспитателя, до 5 баллов			
	Итого баллов по 4 блоку	Максимальное количество – 38 балл			

Члены

комиссии: _____

С баллами ознакомлен « ____ » _____ 20 ____ г. _____

Оценочный лист
стимулирующих выплат старшего воспитателя

за _____ месяц, 20 ____ г.

ФИО ----- Подпись -----

Показатели		Критерии оценки. Баллы	Результаты самооценки	Оценка комиссии
Блок 1. Образовательная деятельность				
1.1.	Организация и сопровождение педагогов в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, мастер - классах	Результативность участия (наличие сертификатов, грамот педагогов, участвующих в рейтинговых конкурсах профессионального мастерства, конференциях, мастер-классах (на основании решения комиссии) от 1 до 10 баллов		
1.2.	Организация и проведение мероприятий, инициированных ДОУ	Проведение мероприятий на уровне города, края, инициированные ДОУ (на основании решения комиссии) – от 1 до 15 баллов		
1.3.	Сайт образовательного учреждения	Соответствие сайта требованиям законодательства – 2 балла; Обновление новостной ленты не реже 1 раза в месяц – 8 баллов (максимально по критерию 10)		
1.4.	Исполнительская дисциплина при оформлении и предоставлении отчётов, документов	Качественное и своевременное предоставление запрашиваемой документации, достоверность, отсутствие замечаний – 5 баллов		
1.5.	Работа с детьми учётной категории (группы риска и СОП), охваченных услугами дошкольного образования	Положительная динамика в работе с детьми учётных категорий – 2 балла Практическая реализация индивидуальных образовательных маршрутов – 3 балла. Работа консультационного центра. – 3 балла. Своевременные предоставление отчётов по детям категории СОП в КДН - 2 балла (максимально по критерию 10 баллов)		
1.6.	Организация работы службы ранней помощи	Доля семей, охваченных услугами службы ранней помощи, от числа заявившихся, в соответствии с МЗ (на основании решения комиссии) – от 1 до 10 баллов		
1.7.	Соответствие развивающей предметно-пространственной среды групп, кабинетов требованиям ФГОС ДО, образовательной программе	Доля соответствия РППС всех групп, кабинетов требованиям ФГОС ДО, ООП ДО: 80% - 5 баллов 90% - 8 баллов		

		100% - 10 баллов		
1.8.	Доля педагогов, использующих ИКТ в образовательной деятельности с воспитанниками	Доля педагогов, применяющих ИКТ в образовательной деятельности с воспитанниками от общего числа педагогов: 50-59% - 5 баллов 60-79% - 8 баллов 80-100% - 10баллов		
1.9.	Позиционирование деятельности ДОУ (статьи на сайте ДОУ, публикации в СМИ, видеосюжеты на ТВ)	1 публикация на сайте ДОУ – 1 баллов 1 публикация в СМИ, видеосюжет на ТВ – 5 баллов (максимум 6 баллов)		
1.10.	Организация сетевого взаимодействия	Реализация мероприятий, обеспечивающих решение вопросов образовательной деятельности средствами взаимодействия с социальным окружением - 4 балла		
1.11.	Организация и сопровождение педагогов, воспитанников в конкурсном движении детей	Результативное участие воспитанников в конкурсном движении (на основании решения комиссии) – от 1 до10 баллов		
	Итого:	Максимальное количество - 100 баллов		

Члены
комиссии: _____

С баллами ознакомлен согласен (не согласен) «_____» _____ 20__ г. _____

ропись

расшифровка

**Приложение 4 к Положению о системе оплаты труда работников
МАДОУ «ЦРР-Детский сад № 13 «Солнечный»**

Оценочный лист
стимулирующих выплат МОП (младшего воспитателя)
за _____ месяц, 20____ г.
ФИО _____ **Подпись** _____

Показатель		Критерии Баллы	Примечания, подтверждающие данные	Результаты самооценки	Оценка комиссии
1.	Образцовая организация детского питания (итого до 8 баллов)	Отсутствие замечаний администрации на нарушение графика питания, норм выдачи – 3 балла			
		Полное выполнение требований культуры организации питания дошкольников до 5 баллов			
2.	Качественное взаимодействие по организации образовательного процесса с воспитателем (итого до 24 баллов)	Продуктивное взаимодействие с педагогами группы процессе организации образовательного процесса и режимных моментов до 10 баллов			
		Участие в создании развивающей предметно пространственной среды группы - до 3 баллов			
		Участие в организации досуговых или др. мероприятий в детском саду или группе до 8 баллов			
		Оказание помощи в реализации мероприятий оздоровительной направленности до 3 баллов			
3.	Создание положительного имиджа ДОУ (итого до 26 баллов)	Соблюдение правил корпоративной культуры и санитарных требований к работнику (внешний вид, аккуратная прическа, ухоженные руки, безопасная обувь) – до 3 баллов			
		Культура взаимоотношений с родителями, с педагогами до 3 баллов			

		Отсутствие мотивированных жалоб со стороны участников образовательных отношений 5 баллов			
		Выполнение разовых поручений администрации ДОУ, выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей- до 15 баллов			
4.	Поддержание материально-технического состояния ДОУ в соответствие с нормативными требованиями (итого до 15 баллов)	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования группы и ДОУ (в том числе своевременная подача заявок на устранение поломок)- до 5 баллов			
		Участие в субботниках, генеральных уборках общих помещений в ДОУ, уборка помещений после ремонта- до 10 баллов			
5.	Благоустройство и озеленение территории ДОУ (итого до 27 баллов)	Благоустройство группового участка, уход за насаждениями на групповом участке – 10 баллов			
		Участие в выращивании цветочной рассады и ухода за ней (для общих клумб ДОУ)- до 10 баллов			
		Участие в высадке, прополке, поливе, подрезке и подкормке зеленых насаждений на территории ДОУ – до 7 баллов			

Члены комиссии: _____

С баллами ознакомлен согласен (не согласен) « ____ » _____ 20__ г. _____
_____ роспись _____ расшифровка

Оценочный лист
стимулирующих выплат административно-хозяйственного персонала

за _____ месяц, 20 ____ г.

ФИО -----Подпись -----

Показатели		Критерии. Баллы	Результаты самооценки	Оценка комиссии
Блок 1. Образовательная деятельность				
1.	Качественная организация работы обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний к обслуживающему персоналу. Соблюдение СанПин, правил пожарной безопасности и охраны труда. - 10 баллов		
2.	Обеспечение безопасности учреждения (на территории и в здании)	Своевременное устранение неполадок – 20 баллов Бесперебойная работа коммуникаций учреждения, качественное обеспечение материально-технических условий - 20 баллов		
3.	Исполнительская дисциплина	Своевременная и качественная подготовка и сдача учётно-отчётной документации (счета, договоры, отчеты и т.п.); качественное выполнение поручений руководителя учреждения - 10 баллов		
4.	Отсутствие мотивированных жалоб со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие обоснованных жалоб - 5 баллов		
5.	Участие в общественной жизни образовательной организации	Участие в мероприятиях организованных образовательной организацией - 5 баллов		
6.	Создание положительного имиджа МАДОУ	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, корпоративной культуры, трансляция поведения, обеспечивающего позиционирования положительных направлений деятельности образовательного учреждения - до 30 баллов (на основании решения комиссии)		

Члены комиссии: _____

С баллами ознакомлен согласен (не согласен) « ____ » _____ 20 ____ г. _____

роспись

расшифровка