

Согласовано
На общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 3
от «18» октября 2024

Утверждено
заведующий МАДОУ
«Детский сад «Колокольчик»
Н.А. Рыжова
приказ № 101-од от 18.10.2024



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Колокольчик» г. Малая Вишера

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Колокольчик» г. Малая Вишера, подведомственному комитету образования Администрации муниципального района Новгородской области (далее - учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации муниципального района Новгородской области от 25.09.2024 № 960 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального района Новгородской области».

1.2. Система оплаты труда работников учреждения, включает размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Новгородской области, муниципальными нормативными правовыми актами, а также Примерным положением.

1.3. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

В месячную заработную плату, не превышающую минимального размера оплаты труда, не включаются доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные или нерабочие праздничные дни.

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

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке в организацию из бюджета муниципального района Новгородской области (далее бюджет муниципального района), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением и локальным нормативным актом учреждения для работников учреждения, рассматриваются созданной в учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников учреждения (далее - комиссия учреждения).

Состав и порядок деятельности комиссии учреждения утверждается приказом учреждения.

2. Оплата труда работников учреждения (за исключением руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации)

2.1. Заработная плата работников учреждения (за исключением руководителя организации, заместителя руководителя, главного бухгалтера организации) (далее - работники учреждения) состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад.

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника учреждения устанавливается на основе отнесения профессий (должностей) к соответствующей профессиональной квалификационной группе далее (ПКГ). Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются в размере не менее минимального оклада, определенного в пункте 3.3 настоящего Положения.

Должностные оклады работников учреждения, сформированные в соответствии с настоящим Положением, подлежат округлению до целого рубля по правилам математического округления и устанавливаются в фиксированной сумме.

Размеры должностных окладов работников, размеры ставок заработной платы, установленных за норму часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы работы в неделю (в год), представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы за календарный месяц), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

По должностям работников учреждения, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде должностных окладов (схем окладов), определяемых комиссией учреждения.

В случае если профессии (должности) работников, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры должностных окладов устанавливаются по ПКГ.

В положении об оплате труда работников учреждения, разрабатываемом учреждением, предусматриваются конкретные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по соответствующим должностям и профессиям.

2.3. Размеры минимальных окладов работников учреждения.

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада с 01.09.2024 (рублей)	Размер минимального оклада с 01.10.2024 (рублей)
1	2	3	4	5
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала			
1.2.	Второй уровень			
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	6187	6465
2.	ПКГ должностей педагогических работников			
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель , старший вожатый	9441	9441
2.2.	2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог , тренер-преподаватель	10490	10490
2.3.	3 квалификационный уровень	воспитатель , мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог , старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	11656	11656
2.4.	4 квалификационный уровень	преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший	12951	12951

1	2	3	4	5
		воспитатель , старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед) , педагог-библиотекарь		

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада с 01.09.2024 (рублей)	Размер минимального оклада с 01.10.2024 (рублей)
1	2	3	4	
1.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	агент, архивариус, дежурный (по общему житию и др.), делопроизводитель , кассир, комендант, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка,	5893	6158
2.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»			
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий : архивом, канцелярией, копировально-множительным бюро, складом, фотолабораторией, хозяйством , должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория	6837	7145

3.3.3. Размеры минимальных окладов работников учреждения по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер минимального оклада с 01.09.2024 (рублей)	Размер минимального оклада с 01.10.2024 (рублей)
1	2	3	4	
1.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, каселянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	4420	4619
1.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	4860	5079
2.	ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих, водитель автомобиля	5349	5590
2.2.	2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в	5878	6143

1	2	3	4	
		соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих		

2.4. Выплаты компенсационного характера:

2.4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ;

выплаты за особенности работы в образовательной организации.

2.4.2. Выплаты занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Указанные выплаты устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР». Если по результатам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

2.4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных осуществляются:

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику организации в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема работ;

при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года

№554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника организации, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

за участие в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области. Размеры и порядок выплат определены Положением о размере и порядке выплаты компенсации педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Новгородской области, утвержденным постановлением Правительства Новгородской области от 02 сентября 2019 года № 353.

2.4.4. Выплаты за дополнительные виды работ устанавливаются:

в абсолютных размерах:

за руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист» <*> - 15;

за выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист» <*> - 35;

за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник» <*> - 35;

за наличие ученой степени – кандидат наук <*> - 20;

за наличие ученой степени – доктор наук <*>	- 45;
за руководство школьными творческими объединениями (школьный театр, школьная студия, школьный музей, школьный музыкальный коллектив, школьный медиацентр), организацию деятельности детских (молодежных) общественных объединений, в том числе волонтерских формирований <*>	- 10;
за работу с детьми дошкольного возраста:	
работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников <***>	- 40;
работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя, младший воспитатель) <*>	- 90;
за обеспечение подвоза детей в образовательные организации работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ общеотраслевые профессии рабочих второго уровня (водитель автомобиля) <*>	- 110;
2.4.5. Выплаты за особенности работы в образовательной организации устанавливаются в процентах к должностным окладам в следующих размерах:	
работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего и ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, должностей медицинских и фармацевтических работников, общеотраслевых должностей рабочих первого и второго уровней, должностей работников физической культуры и спорта:	
за работу в классах, группах образовательных учреждений с детьми с ограниченными возможностями здоровья <***>	- 15;
за индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) (за исключением, работающих в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях, в психолого-педагогических и медико-социальных центрах) <***>	- 15;
работникам организаций, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников физической культуры и спорта;	
за индивидуальное или групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации <***>	- 15;
за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении <***>	- 15;
за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным <***>	- 5;

<*> устанавливается от должностного оклада

<*> устанавливается педагогическим работникам от должностного оклада с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников.

2.5. Выплаты стимулирующего характера:

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Выплаты стимулирующего характера учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу.

2.5.1. Выплаты за стаж работы, выслугу лет устанавливаются в размерах для педагогических работников:

от 1 до 5 лет	- 5% должностного оклада;
от 5 до 10 лет	- 10% должностного оклада;
от 10 до 20 лет	- 15% должностного оклада;
<hr/>	
От 20 до 30	- 20% должностного оклада
свыше 30 лет	- 30% должностного оклада.

Для прочих работников :

от 1 до 5 лет	- 10% должностного оклада;
от 5 до 15 лет	- 15% должностного оклада;
от 15 до 25 лет	- 20% должностного оклада;
свыше 25 лет	- 30% должностного оклада.

Выплата педагогическим работникам за стаж устанавливается в зависимости от общего педагогического стажа работы.

Выплата прочим работникам за стаж устанавливается в зависимости от совокупного стажа работы в данном учреждении.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера осуществляется комиссией учреждения.

Результаты по установлению стажа оформляются протоколом заседания комиссии учреждения.

2.5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения производятся с учетом показателей результативности деятельности работников учреждения на основании критериев оценки результативности их деятельности, установленными положением об оплате труда учреждения, по форме перечня показателей результативности деятельности работников учреждения и критериев оценки результативности их деятельности. Выплата работникам за выполнение работ в режиме гибкого рабочего времени в период действия режима повышенной готовности в связи с угрозой распространения на территории муниципального района Новгородской области коронавирусной инфекции устанавливается в размере, утвержденном приказом комитета образования.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику учреждения определяется и устанавливается на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада в соответствии с решением

комиссии учреждения на основании отчета работника учреждения. Предельный размер выплаты составляет не более 450 процентов должностного оклада. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения с учетом показателей результативности деятельности работников учреждения на основании критериев оценки результативности их деятельности, определяемыми положением об оплате труда учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы для вновь принятых работников учреждения устанавливается приказом учреждения в соответствии с условиями и порядком выплаты установленными локальным нормативным актом учреждения.

Оценка выполнения показателей результативности деятельности работников учреждения осуществляется в сроки, установленные приказом учреждения, в соответствии с условиями работы учреждения, особенностями реализуемых образовательных программ, но не более двух раз в течение финансового года.

Комиссия учреждения рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками учреждения об их оценке выполнения показателей результативности деятельности, согласовывает набранную сумму баллов по каждому и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не производятся, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 30.

2.5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливаются:

работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта <*>:

за вторую квалификационную категорию	- 10;
за первую квалификационную категорию	- 20;
за высшую квалификационную категорию	- 25;

работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена, общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровня, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта за работу в образовательных организациях (в том числе филиалах образовательных организаций), расположенных в сельской местности <*> - 18;

работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей работников физической культуры и спорта за приобретение первичных профессиональных навыков в

течение 5 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования <*> - 25;

за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом с отличием<*> - 30;

за работу в организации в течение двух лет работы после окончания высшего учебного заведения и получившего по договору о целевом обучении согласно занимаемой должности диплом <*> - 15;

работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, должностей работников культуры, искусства и кинематографии, должностей медицинских и фармацевтических работников, должностей работников физической культуры и спорта:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации», почетные звания: «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Отличник здравоохранения», почетные спортивные звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России»<*> - 7

Выплаты за квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований - присвоение квалификационной категории, почетного звания, ученой степени;

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

при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю деятельности организации.

Выплата за качество выполняемых работ выплачивается единовременно при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в размере:

за поощрения:

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», ведомственные награды, установленные Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13.08.2021 № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации» и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» <*> - до 100.

<*> устанавливается от должностного оклада

<*> устанавливается педагогическим работникам от должностного оклада с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников.

2.5.4. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность (ежемесячная, квартальная, по итогам года) премияльных выплат устанавливается положением об оплате труда учреждения.

Премияльные выплаты работникам учреждения по итогам работы устанавливаются по решению комиссии учреждения на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности, установленными нормативным локальным актом учреждения, по форме согласно приложению N 1 к Примерному положению.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом.

При определении показателей эффективности деятельности работников учреждения учитываются:

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности и информации.

Решения об установлении премияльных выплат производятся комиссией учреждения на основании оценки показателей эффективности деятельности работника учреждения в соответствии с набранной суммой баллов.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения проводится комиссией учреждения до 15 числа месяца, следующего за периодом установления выплаты на основании предложений поданных:

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за 100 процентов. Премия не выплачивается, если сумма баллов, набранных за отчетный период, составит меньше 50 процентов.

Комиссия учреждения рассматривает предложения по оценке эффективности деятельности, согласует набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает размер одного балла, выраженного в процентах к должностному окладу.

При наличии дисциплинарного взыскания работникам организации за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах объема субсидий, поступающих в установленном порядке в организацию из областного бюджета, или средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В целях поощрения работников организации может осуществляться единовременное (разовое) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе в процентах должностного оклада или в абсолютных величинах:

в связи с государственными и профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами;

в связи с выполнением особо важных и/или срочных работ;

в связи с участием в реализации федеральных проектов, национальных проектов;

в связи с использованием новых эффективных технологий в процессе работы;

в связи с другими показателями и условиями, установленными локальным нормативным актом организации.

На основании предложений комиссии организации решение о выплате единовременной (разовой) премии в отношении работников принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

2.6. Материальная помощь:

2.6.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения в течение трех месяцев с даты обращения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

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

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

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

рождения ребенка;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается в течение 20 рабочих дней на основании письменного заявления работника организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

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

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

2.6.3. Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

2.6.4. Размер материальной помощи может устанавливаться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

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

2.7. Оплата труда педагогических работников учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Определение размеров заработной платы осуществляется как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

2.8. В случае задержки выплаты работникам учреждения заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.».

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
«Колокольчик» г. Малая Вишера

Показатели и критерии оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности **воспитателя** муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Колокольчик» г. Малая Вишера

№ п/п	Наименование критерия	Показатели	Возможный балл	Самоанализ	Анализ комиссии
1.	Трансляция опыта деятельности организации для педагогического сообщества в различных формах (районные семинары, конференции, открытые просмотры районного уровня, областного уровня) Приказы, данные из официальных групп в социальных сетях	на муниципальном уровне (1 мероприятие) - 3 б. на муниципальном уровне (2 и более мероприятий) - 5 б. на областном, федеральном уровне - 10 б.	До 10		
2	Контроль за осуществлением родительской платы	Отсутствие задолженности по родительской плате на группе (ежемесячное фиксирование) - отсутствие долгов – - долг 1-3 детей – - свыше 3 детей -	10 5 0		
3	Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями, вовлечение родителей в воспитательно – образовательный процесс (проведение совместных праздников, конкурсов, выставок, создание проектов совместно с семьей, родительских собраний в нетрадиционной форме)	Подчеркнуть	До 5		
4	Применение в работе современных технологий (проектная деятельность, исследовательская деятельность, информационно - коммуникативная, игровые технологии и т.д. с обязательным отчетом в группе ВКонтакте - МАДОУ		До 10		

№ п/п	Наименование критерия	Показатели	Возможный балл	Самоанализ	Анализ комиссии
	«Детский сад «Колокольчик» г. Малая Вишера				
5	Обеспечение преемственности детский сад-школа	количество проведенных мероприятий приказы, данные из официальных групп в социальных сетях	10 и более – 10 б. 5-10 – 5 б. менее 5 – 2 б. 0 – 0 б.		
6	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях (5 баллов), благоустройство участков, косметический ремонт групповых помещений, изготовление костюмов, помощь в оформлении музыкального зала (5 баллов))		До 10		
7	Участие в подготовке детей к конкурсам, районных праздниках, соревнованиях, в общесадовых мероприятиях:	-на уровне Ужреждения -на муниципальном, региональном или федеральном уровне (призовые места не более 2-х) Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства -Районный уровень - Областной уровень	До 10 До 10 До 20 (ежемесячно в течении года) До 40 (ежемесячно в течении года)		
8	Качественная подготовка к дополнительным образовательным услугам (написание программы, фотоотчеты, мастер – классы для педагогов, выставки для родителей, трансляция опыта)	5-9 детей 10-15 детей	До 10 До 15		

№ п/п	Наименование критерия	Показатели	Возможный балл	Самоанализ	Анализ комиссии
9	<p>- Организация работы и участие с семьями по закрепленному микрорайону, чьи дети не посещают детский сад; консультативный пункт, клуб молодой семьи</p> <p>- Клубы «Первоклассник», «Простые сложности».</p>	<p>Утвержденные планы работы, отчет о работе, фотографий и статей о работе клуба на официальном сайте образовательной организации и в группе в социальных сетях</p>	<p>Руководство – 5</p> <p>Участие -3</p>		
10	<p>Удовлетворенность родителей качеством работы воспитателя (наличие отзывов о работе воспитателя в газете, сайте и книге пожеланий и предложений)</p>		<p>До 5</p>		
11	<p>Посещаемость</p> <p>Пример: Количество рабочих дней в месяце -21</p> <p>Количество детей в группе -20 (логопед.гр.12)</p> <p>Вычисляем норму детодней: 21*20=420</p> <p>Количество детодней по факту 380 (смотрим по таблице)</p> <p>Составляем пропорцию:</p> $\frac{380 * 100\%}{420} = 90,4\%$	<p>10 баллов – посещаемость более 100%</p> <p>8 баллов – 90-99,9%</p> <p>6-баллов – 80-89,9%</p> <p>4 – балла – 75-80%</p> <p>1 - балл – менее 75%</p> <p>Составляем пропорцию:</p>	<p>До 10</p>		
12	<p>Заболеваемость</p> <p>Пример: Количество дней пропущенных по болезни детьми -39</p> <p>Количество рабочих дней в месяце - 21</p> <p>Количество детей в группе по факту - 24</p> <p>Количество детодней</p> $21 * 24 = 504$ <p>Составляем пропорцию:</p>	<p>10 баллов – 0-5% заболеваемости</p> <p>5 – балла – 5-10%</p> <p>0 - баллов – свыше 10%</p>	<p>До 10</p>		

№ п/п	Наименование критерия	Показатели	Возможный балл	Самоанализ	Анализ комиссии
	$\frac{39*100\%}{504} = 7,7\%$	Составляем пропорцию:			
13	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса Лишение баллов по всем показателям за месяц – травматизм зафиксирован или (жалоба родителя)		До 5		
14	Участие в методической работе на уровне района (подготовка и проведение консультаций, семинаров, мастер – классов, открытых просмотров и т.д.)		Руководство – 10 Участие -5		
15	Превышение нормативной наполняемости группы воспитанников (с учетом реального посещения группы воспитанниками)		До 5		
16	Участие (выступающих) в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конференциях, мероприятиях методической направленности различных уровней (муниципального, областного, федерального)).	Документы, подтверждающие участие, статьи	До 10		
	Штрафные санкции: 1.Отсутствие на рабочем месте (без предупреждения руководителя); 2. Нарушение норм педагогической этики; 3. За грубое отношение к детям (жалобы родителей); 4. Не предоставление документации в установленные сроки; 5. Опоздание на работу.		1-До 20 2-до 10 3-до 170 4- до 10 5- до 40		

Итого 170 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности **музыкального руководителя муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Колокольчик» г. Малая Вишера**

№ п/ п	Наименование критерия	Диапазон значения	Количество баллов	самоанализ	Анализ комиссии
1.	Использование в работе информационных технологий и аудиовизуальных средств	Да Нет	До 10		
2	Трансляция опыта деятельности организации для педагогического сообщества в различных формах (районные семинары, конференции, открытые просмотры районного уровня, областного уровня) Приказы, данные из официальных групп в социальных сетях	на муниципальном уровне (1 мероприятие) - 3 б. на муниципальном уровне (2 и более мероприятий) - 5 б. на областном, федеральном уровне - 10 б.	До 10		
3	Участие (выступающих) в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конференциях, мероприятиях методической направленности различных уровней (муниципального, областного, федерального))	Документы, подтверждающие участие, статьи	До 10		
4	Реализация мероприятий направленных на работу с одаренными детьми (планы, программы, результат мониторинга, отчет)	Да Нет	До 10		
5	Совместная работа со школой (планы, отчеты, информация на сайте, фото)		До 10		
6	Реализация системы комплексных мероприятий по оздоровлению детей (планы, папка здоровья, фото, отчеты)		До 10		

№ п/ п	Наименование критерия	Диапазон значения	Количество баллов	самоанализ	Анализ комиссии
7	Работа со средствами массовой информации (публикации о жизни группы и профессиональной деятельности педагога ДОУ)		До 10		
8	Подготовка и участие детей в различных районных и областных конкурсах (грамоты, приказы, коспекты, фото, отчет)	Участие и получение Призового места в областных и всероссийских конкурсах Участие и получение призового места в районных конкурсах	До 20 До 10		
9	Совместная с воспитателями реализация разнообразных образовательных проектов (подтверждающая документация, фото, отчет)		До 10		
10	Координация деятельности по созданию РППС в музыкальных ЦА в группах.		До 10		
11	Участие в работе клубов	Да Нет	5 баллов 0 баллов		
12	Качественная подготовка к дополнительным образовательным услугам (написание программы, фотоотчеты, мастер – классы для педагогов, выставки для родителей, трансляция опыта)	5-9 детей 10-15 детей	До 10 До 20		

№ п/ п	Наименование критерия	Диапазон значения	Количество баллов	самоанализ	Анализ комиссии
	Штрафные санкции: 1 Отсутствие на рабочем месте (без предупреждения руководителя) 2 Нарушение норм педагогической этики 3 За грубое отношение к детям (жалобы родителей) 4 Не предоставление документации в установленные сроки		1-До 20 2-до 10 3-до 140 4- до 10		
					Итого 140 баллов

Показатели и критерии оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности **учителя – логопеда** муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Колокольчик»

г. Малая Вишера

№ п/п	Наименование критерия	Показатели	Возможный балл	Самоанализ	Анализ комиссии
1.	Обеспечение преемственности детский сад-школа	количество проведенных мероприятий приказы, данные из официальных групп в социальных сетях	10 и более – 10 б. 5-10 – 5 б. менее 5 – 2 б. 0 – 0 б.		
2.	Оснащение коррекционных занятий, логопедического кабинета (регулярное пополнение оборудования, создание картотек, игр,		До 10		

№ п/п	Наименование критерия	Показатели	Возможный балл	Самоанализ	Анализ комиссии
	пособий и т.д.) по теме недели				
3	Использование разнообразных форм взаимодействия с родителями, вовлечение родителей в воспитательно – образовательный процесс (проведение совместных праздников, конкурсов, выставок, создание проектов совместно с семьей, родительских собраний в нетрадиционной форме)		До 5		
4	Трансляция опыта деятельности организации для педагогического сообщества в различных формах (районные семинары, конференции, открытые просмотры районного уровня, областного уровня) Приказы, данные из официальных групп в социальных сетях	на муниципальном уровне (1 мероприятие) - 3 б. на муниципальном уровне (2 и более мероприятий) - 5 б. на областном, федеральном уровне - 10 б	До 10		
5	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, благоустройство участков, косметический ремонт групповых помещений, изготовление костюмов, помощь в оформлении музыкального зала)		3-15		
6	Организация общесадовых мероприятий и участие в общественной жизни ДОУ		До 10		
7	Персональное участие и (или) участие в подготовке детей к участию в конкурсах, районных праздниках, соревнованиях, в общесадовых мероприятиях:	-на уровне Учреждения -на муниципальном, региональном или федеральном уровне (призовые места не более 2-х) Участие педагогов в конкурсах профессионального	До 10 До 10		

№ п/п	Наименование критерия	Показатели	Возможный балл	Самоанализ	Анализ комиссии
		<p>мастерства</p> <p>-Районный уровень</p> <p>- Областной уровень</p>	<p>До 20 (ежемесячно в течении года)</p> <p>До 40 (ежемесячно в течении года)</p>		
8	<p>Качественная подготовка к дополнительным образовательным услугам (написание программы, фотоотчеты, мастер – классы для педагогов, выставки для родителей, трансляция опыта)</p>	<p>Наполняемость и количество детей из расчета 1 занятие в неделю</p> <p>5-9 детей</p> <p>10-15 детей</p> <p>15-20 детей</p>	<p>До 10</p> <p>До 15</p> <p>До 20</p>		
9	<p>- Организация работы и участие с семьями по закрепленному микрорайону, чьи дети не посещают детский сад; консультативный пункт, клуб молодой семьи</p> <p>- Клуб «Первоклассник», «Простые сложности»</p>	<p>Утвержденные планы работы, отчет о работе, фотографий и статей о работе клуба на официальном сайте образовательной организации и в группе в социальных сетях.</p>	<p>Руководство – 10</p> <p>Участие -5</p>		
10	<p>Удовлетворенность родителей качеством работы воспитателя (наличие отзывов о работе воспитателя в газете, сайте и книге пожеланий и предложений)</p>		<p>До 10</p>		
11	<p>Участие (выступающих) в деятельности инновационных, стажировочных площадок, конференциях, мероприятиях методической направленности различных уровней (муниципального, областного, федерального).</p>	<p>Документы, подтверждающие участие, статьи</p>	<p>До 10</p>		

№ п/п	Наименование критерия	Показатели	Возможный балл	Самоанализ	Анализ комиссии
12	Участие в методической работе на уровне района (подготовка и проведение консультаций, семинаров, мастер – классов, открытых просмотров и т.д.)		Руководство – 10 Участие -5		
13	Применение в работе современных технологий (проектная деятельность, исследовательская деятельность, информационно-коммуникативная, игровые технологии и т.д. с обязательным отчетом в группе ВКонтакте - МАДОУ «Детский сад «Колокольчик» г. Малая Вишера		До 10		
	Штрафные санкции: 1 Отсутствие на рабочем месте (без предупреждения руководителя) 2 Нарушение норм педагогической этики 3 За грубое отношение к детям (жалобы родителей) 4 Не предоставление документации в установленные сроки		1-До 20 2-до 10 3-до 170 4- до 10 Итого 170 баллов		

Критерии и показатели для установления постоянных стимулирующих выплат младшему воспитателю

№ п/п	Показатели	Возможный балл
1.	Работа без больничных листов (и дней за свой счет).	5
2.	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	5
3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу со стороны родителей, администрации, воспитателей.	5

4.	Участие в воспитательно-образовательном процессе (взаимодействие с воспитателем).	5
5.	Отсутствие нарушений (по охране труда, соблюдение правил по охране жизни и здоровья детей, должностных инструкций, трудовой дисциплины).	5
	Итого:	25

Критерии и показатели для установления постоянных стимулирующих выплат повару, подсобному рабочему, машинисту по стирке белья, завхозу, делопроизводителю.

№ п/п	Показатели	Возможный балл
1.	Работа без больничных листов (и дней за свой счет).	5
2.	Соблюдение чистоты в помещениях и уборка служебных помещений, дезинфицирование санитарно-технического оборудования.	5
3.	Отсутствие нарушений (по охране труда, соблюдение правил по охране жизни и здоровья детей, должностных инструкций, трудовой дисциплины).	5
4.	Организация обеспечения сохранности хозяйственного инвентаря, имущества, его пополнение.	5
5.	Эффективное использование ресурсов (электричество, вода).	5
	Итого:	25

