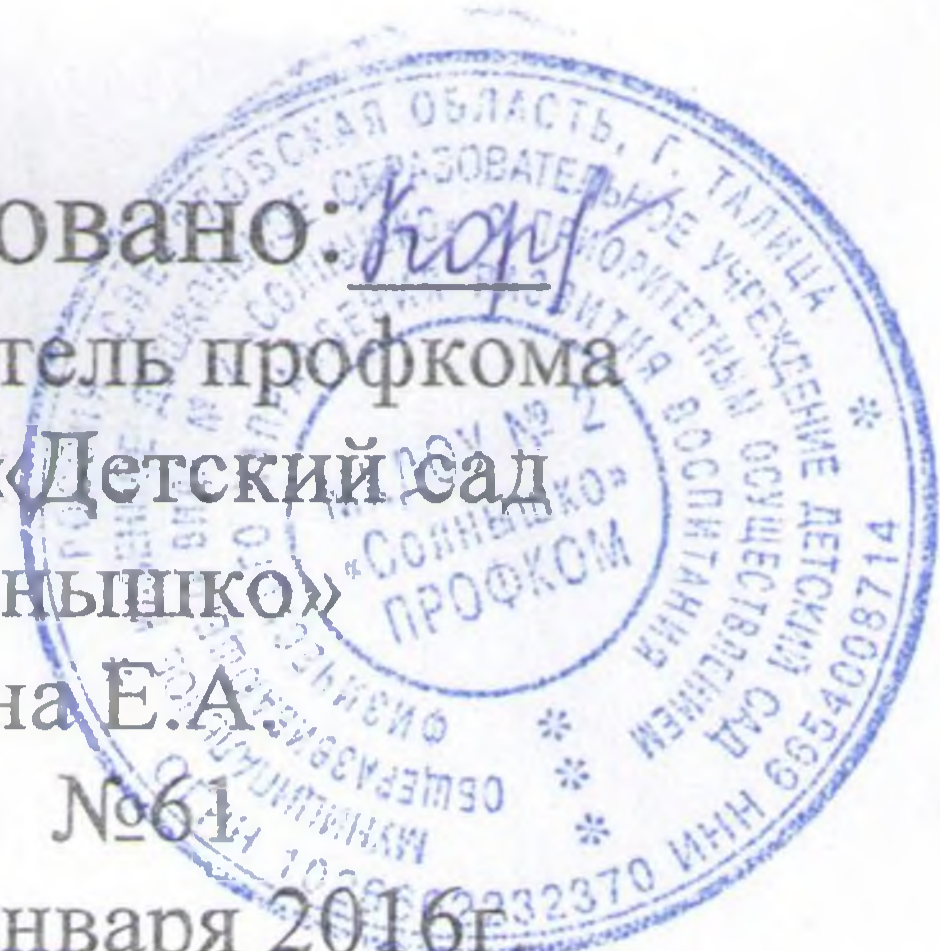


Согласовано: *Корзун*
Председатель профкома
МКДОУ «Детский сад
№2 «Солнышко»
Корзунина Е.А.
Протокол №61
от «11» января 2016г.



Утверждено
Приказ № 80-С
от «11» января 2016г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**Об оплате труда работников
Муниципальное казенное дошкольное
образовательное учреждение «Детский сад
общеразвивающего вида № 2 «Солнышко» с
приоритетным осуществлением физического
направления развития воспитанников»
(новая редакция)**

Принято:
на собрании трудового
коллектива
Протокол №10
от «11» января 2016г.

административно-управленческому персоналу ДОУ.

6. Должности работников, включаемые в штатное расписание ДОУ, должны соответствовать уставным целям ДОУ, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н (в ред. от 31.05.2011), и Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

8. Оплата труда ДОУ устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников ДОУ.

9. При определении размера оплаты труда работникам ДОУ учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников ДОУ;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение «Об оплате труда работников МКДОУ «Детский сад №2 «Солнышко» (далее - Положение) применяется при исчислении заработной платы работников МКДОУ «Детский сад №2 «Солнышко» (далее ДОУ). Настоящее Положение разработано на основании Положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования Талицкого городского округа, утвержденного Решением Думы ТГО от 24.07.2014г. №57.

2. Заработная плата работников ДОУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами ДОУ, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников ДОУ при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

4. Фонд оплаты труда ДОУ утверждается Управлением образования Талицкого городского округа на соответствующий финансовый год. Фонд должностных окладов работников, формируется из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в размере 100 процентов суммы годовых расходов на выплату должностных окладов, заработной платы в соответствии с замещаемой должностью, установленных в соответствии с настоящим Положением.

Объем средств на компенсационные выплаты в составе фонда оплаты труда ДОУ устанавливает главный распорядитель бюджетных средств в соответствии с главой 5 и исходя из особенностей деятельности ДОУ.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда ДОУ должен составлять не менее 20 процентов и не более 40 процентов.

5. Штатное расписание разрабатывается ДОУ и согласовывается с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда ДОУ, а также перечень должностей, относимых к

работников;

б) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

10. Заработная плата работников ДОО предельными размерами не ограничивается.

11. Изменение оплаты труда производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти о выдаче диплома (при предъявлении диплома государственного образца кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа исполнительной власти ученой степени доктора наук (при предоставлении диплома государственного образца доктора наук).

12. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 11 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

13. Руководитель ДОО:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же ДОО помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников ДОО;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников ДОО.

14. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в ДОО педагогическими работниками, определяется руководителем ДОО в соответствии с Положением, регламентирующим деятельность данного типа ДОО, Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

15. Преподавательская работа в том же ДОО для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных Постановлением Министерства труда Российской

Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

16. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же ДОУ, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других ДОУ, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников, при условии, если педагогические работники, для которых данное ДОУ является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ДОУ

17. Оплата труда работников ДОУ включает в себя:

размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

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

19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДОУ устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам. Критерии отнесения должностей работников к профессиональным квалификационным группам описаны в (приложении №1) к настоящему Положению.

20. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы работника устанавливается локальным актом ДООУ по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

21. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на повышающий коэффициент.

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

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент за ученую степень кандидата (доктора наук) или почетное звание;

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

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

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

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

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

27. Размеры повышающих коэффициентов (в соответствии с настоящим Положением) устанавливаются локальным актом ДООУ, принятым руководителем ДООУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников ДООУ, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДООУ.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА (младший воспитатель)

28. Размеры должностных окладов работников ДООУ, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе

отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н (в ред. от 23.12.2011) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

29. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются согласно (приложению №2) к настоящему Положению.

30. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

(Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, педагог-психолог)

31. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников ДОУ, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н (в ред. от 23.12.2011) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

32. Диапазон минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются согласно (приложению № 3) к настоящему Положению.

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

повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
повышающий коэффициент за ученую степень кандидата или почетное звание;

34. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,25;

работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,2;
 работникам, имеющим II квалификационную категорию - 0,1;
 работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности с 01.01.2011 года – 0,1.

35.1. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному должностному окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в ДООУ системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно перечню:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер

35.2. После истечения срока действия первой, высшей, а также установленной до 01.01.2011 года второй квалификационной категории, педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к минимальному должностному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные

действующей в ДОУ системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»;
- в случае призыва работника в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с сокращением численности и штата работников ДОУ.

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

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный» - в размере 0,2;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный» - в размере 0,5.

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

37. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

38. Среднемесячная заработная плата педагогического работника, реализующего программу дошкольного образования, с учетом выплат по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже уровня средней заработной платы в сфере общего образования в Свердловской области.

Дополнительные расходы, связанные с повышением заработной платы, обеспечиваются частично за счет реорганизации неэффективных организаций и уменьшения неэффективных расходов.

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная,

организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом ДООУ, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ (делопроизводитель, заведующий хозяйством)

39. Размеры должностных окладов работников ДООУ, занимающих должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

40. Минимальные размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений устанавливаются согласно (приложению № 4) к настоящему Положению.

41. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ

**(калькулятор, повар, подсобный рабочий, кладовщик, кастелянша,
плотник, электромонтер, рабочий по ремонту и стирке белья, грузчик,
уборщица, дворник, сторож)**

42. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым

тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

43. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих ДООУ установлены в (приложении № 5) настоящего Положения.

44. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ДООУ

55. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя ДООУ устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

56. Оплата труда руководителя ДООУ включает в себя:

- 1) оклад (должностной оклад);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

57. Размер должностного оклада руководителя ДООУ устанавливается приказом начальника Управления образования Талицкого городского округа.

58. Главный распорядитель бюджетных средств разрабатывает и утверждает систему критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы руководителей ДООУ и средней заработной платы педагогических работников ДООУ, исходя из особенностей их типов и видов в пределах кратности до 2 (приложение №6).

59. Руководителю, имеющему ученую степень или почетные звания, устанавливаются надбавки в следующих размерах:

за ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Заслуженный», - в размере 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук или почетное звание, название которых начинается со слов «Народный», - в размере 7000 рублей.

60. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию руководителей, прошедших аттестацию, устанавливается к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,25;

работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,2.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) на повышающий коэффициент.

Выплаты за квалификационную категорию руководящим работникам по занимаемой должности не выплачиваются при занятии ими педагогических должностей.

61. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образует новые оклады (должностные оклады) и не учитывается

при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

62. Стимулирование руководителя ДООУ осуществляется в соответствии с Положением о стимулировании руководителей ДООУ (приложение №7), которое предусматривает размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, а также основания (критерии) назначения данных выплат.

Стимулирование руководителя ДООУ осуществляется с учетом результатов деятельности ДООУ в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы ДООУ.

Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

63. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством.

64. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам ДООУ при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

65. Для работников ДООУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

67. Выплата работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда выплачивается до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Руководитель ДООУ осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных

выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с федеральными, региональными нормативно-правовыми актами.

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с вредными условиями труда и при аттестации рабочих мест. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

68. Всем работникам ДООУ выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 15 процентов.

69. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

70. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

71. В непрерывно действующем ДООУ и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

72. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на

среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

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

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

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

74. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем ДООУ в соответствии с локальным актом ДООУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников ДООУ.

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

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

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

Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

76. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами ДООУ в соответствии с настоящим Положением, предусматриваются коллективным договором, соглашениями в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДООУ, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных ДООУ на оплату труда работников.

77. Размер выплат стимулирующего характера работникам ДООУ определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы и в абсолютном размере с учетом разработанных в ДООУ показателей и критериев оценки эффективности труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за качество выполняемых работ;

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в абсолютном размере (в баллах) с учетом разработанных в ДООУ показателей и критериев оценки (**приложение №8**). Каждому критерию соответствует определенное количество баллов. Для измерения результативности труда по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

Работники ДООУ представляют Рабочей комиссии бланк самооценки. Рабочая комиссия рассматривает и представляет руководителю ДООУ аналитическую информацию о показателях работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат, решение комиссии оформляется протоколом заседания комиссии.

На основании протокола заседания Рабочей комиссии руководитель ДООУ издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

Размер выплат стимулирующего характера работникам ДООУ за качество выполняемых работ устанавливаются ежемесячно по результатам работы в текущем месяце. Стоимость одного балла для разных категорий работников определяется согласно утвержденного фонда. Стоимость одного балла в фиксированной сумме, прописывается в приказе. Размер выплаты работнику производится согласно утвержденных в приказе баллов.

2) Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по педагогической специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к минимальному должностному окладу, к минимальному окладу, ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата в размере 20 процентов, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в ДООУ системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

3) Премияльные выплаты по итогам работы (полугодие, год) производятся по критериям, установленным в **приложении №8**, по итогам работы за период премирования (полугодие, год).

4) За выслугу лет;

Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливаются руководителю ДООУ, работникам в целях укрепления кадрового состава.

Размеры стимулирующих выплат за выслугу лет в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5 процентов;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 процентов;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 15 процентов;
- при выслуге лет от 15 до 20 лет – 20 процентов;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 30 процентов.

Выслуга лет для всех работников ДООУ исчисляется от общего

количества лет, проработанных в образовательных организациях ТГО. Стимулирующая выплата за выслугу лет предусмотрена ежемесячно при наличии средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДООУ.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются локально-нормативным актом ДООУ и максимальными размерами не ограничиваются.

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

Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

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

79. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

80. В целях социальной защищенности работников ДООУ и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя ДООУ применяется единовременное премирование работников ДООУ. Единовременное премирование исчисляется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы:

1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки Российской Федерации - до 100%

2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – до 100%

4) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – до 100%

5) в связи с празднованием Дня учителя¹ – до 100%

¹ Единовременное премирование в связи с празднованием Дня учителя применяется в отношении работников всех образовательных организаций Талицкого городского округа.

6) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения) – до 100%

7) при увольнении в связи с уходом на трудовую² пенсию по старости – 100%

8) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - до 100%.

ГЛАВА 7. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

81. Руководитель ДООУ вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь. Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливается настоящим локальным актом ДООУ, принятым руководителем ДООУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников ДООУ или (и) коллективным договором, соглашением. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается руководителем ДООУ по согласованию с профсоюзным комитетом. Размер материальной помощи предусмотрен до 2 окладов (должностных окладов) ставки заработной платы:

- регистрация брака самого работника;
- смерть близких родственников (родители, супруга (а), дети);
- стихийное бедствие (пожар, наводнение и другое);
- рождение детей у самого работника (усыновление).

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника

Глава 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

82. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель ДООУ несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

83. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель ДООУ вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

84. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых ДООУ услуг, организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

² С 01 января 2015 года слово «трудовую» подлежит замене на слово «страховую».

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
МКДОУ «Детский сад
№2 «Солнышко»

**Критерии отнесения должностей работников МКДОУ «Детский сад
№2 «Солнышко», к профессиональным квалификационным группам**

1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются по профессиональным квалификационным группам работников.

Должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

профессиональная квалификационная группа должностей служащих первого уровня - должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня - профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня - должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня - отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

2. Должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня

квалификационной подготовки, необходимой для занятия должности служащего.

Одна и та же должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
МКДОУ «Детский сад
№2 «Солнышко»

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО
ПРОФЕССИОНАЛЬНО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО
ПЕРСОНАЛА**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальный размер должностных окладов, рублей
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ПЕРВОГО УРОВНЯ		
	вожатый; секретарь учебной части	3590
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ВТОРОГО УРОВНЯ		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	4805

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников
МКДОУ «Детский сад
№2 «Солнышко»

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНО
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ
ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Диапазон минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, рублей <*>
1	2	3
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	5173-9569
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	5688-10296
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог	5688-10296
4 квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	6234-10631

<*> Примечание: Диапазон минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы включает в себя размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в сумме 100 рублей.

Приложение 4
к Положению
об оплате труда работников
МКДОУ «Детский сад
№2 «Солнышко»

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ПО
ПРОФЕССИОНАЛЬНО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ
ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ**

Квалификационн ые уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностных окладов, рублей
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА «ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ ВТОРОГО УРОВНЯ»		
2 квалификационн ый уровень	заведующий хозяйством	3576
1 квалификационн ый уровень	делопроизводитель; калькулятор; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка	3227

Приложение 5
к Положению
об оплате труда работников
МКДОУ «Детский сад
№2 «Солнышко»

**МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОКЛАДОВ
(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ
РАЗРЯДАМ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

Наименование квалификационного разряда / профессии	Минимальный размер окладов, рублей
1 квалификационный разряд	2908
2 квалификационный разряд	3227
3 квалификационный разряд	3576
4 квалификационный разряд	3954
5 квалификационный разряд	4391
6 квалификационный разряд	4856

Примечание: Высококвалифицированным рабочим и водителям устанавливаются минимальные оклады в диапазоне 6089 - 6693 рублей.

Приложение 6
к Положению
об оплате труда работников
МКДОУ «Детский сад
№2 «Солнышко»

**СИСТЕМА КРИТЕРИЕВ
ДЛЯ ДИФФЕРЕНЦИРОВАННОГО УСТАНОВЛЕНИЯ ОКЛАДА
(ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА) РУКОВОДИТЕЛЯ ДОУ**

Оклад (должностной оклад) руководителя ДОУ устанавливается на основании критериев и оценивается применением соответствующего коэффициента к средней заработной плате педагогических работников ДОУ, установленного на основании Плана мероприятий («дорожной картой») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования» в Талицком городском округе Свердловской области на 2013-2018 годы».

1. ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Руководитель образовательной организации	Система критериев	Средняя заработная плата педагогического работника	Коэффициент
Образовательная организация, реализующая основную общеобразовательную программу дошкольного образования	контингент менее 50 воспитанников	на основании Плана мероприятий («дорожной картой»)	До 1,0
	контингент от 51 до 100 воспитанников		До 1,2
	контингент от 101 до 150 воспитанников		До 1,3
	контингент от 151 до 200 воспитанников		До 1,4
	контингент от 201 и более воспитанников		До 1,5

При установлении оклада (должностного оклада) руководителю ДОУ при расчете средней заработной платы педагогических работников ДОУ не учитывается выплата в местностях с особыми климатическими условиями.

Коэффициент, предусмотренный по показателям с приставкой «до», устанавливается главным распорядителем бюджетных средств и определяется не чаще одного раза в год (на 1 сентября), на основании соответствующих документов, подтверждающих контингент образовательной организации. При установлении оплаты труда руководителя ДОУ контингент воспитанников ДОУ определяется по списочному составу на 1 января, согласно данных статистической отчетности.

Оклад (должностной оклад) руководителю ДОУ устанавливается приказом
Управления образования Галицкого городского округа и подлежит отражению в трудовом
договоре.

ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРОВАНИИ РУКОВОДИТЕЛЯ ДОУ

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о стимулировании руководителя ДОУ (далее - Положение о стимулировании) разработано в целях материального стимулирования труда руководителя ДОУ (далее – руководитель ДОУ) повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

Положение о стимулировании направлено на усиление связи оплаты труда руководителя ДОУ с его личным трудовым вкладом в конечные результаты работы ДОУ, развитием инновационных процессов в системе образования Талицкого городского округа, созданием предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала руководителя ДОУ.

2. Настоящее Положение о стимулировании определяет размеры, порядок и основания осуществления стимулирующих выплат.

3. Стимулирующие выплаты руководителю ДОУ производятся в пределах фонда стимулирования руководителя, который составляет 30% фонда оплаты труда руководителя ДОУ (должностной оклад, повышающий коэффициент за квалификационную категорию, надбавка за ученую степень или почетное звание) формируемого главным распорядителем бюджетных средств на соответствующий финансовый год.

4. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании результатов эффективной работы руководителя ДОУ.

Глава 2. ВИДЫ И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5. Виды выплаты стимулирующего характера руководителю ДОУ подразделяются на:

- премиальные выплаты;
- стимулирующие выплаты за эффективность деятельности;

6. Премиальные выплаты носят условно-временный (разовый) характер и производятся одновременно и устанавливаются приказом начальника Управления образования Талицкого городского округа.

К таким видам выплат относятся следующие выплаты:

- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- в связи с празднованием Дня учителя¹;

¹ Единовременное премирование в связи с празднованием Дня учителя применяется в отношении работников всех образовательных организаций Талицкого городского округа.

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

7. Стимулирующие выплаты за эффективность деятельности назначаются не реже 1 раза в квартал по результатам достижения показателей эффективности деятельности руководителя ДООУ в соответствии с главой 3 Положения о стимулировании. Стимулирующие выплаты за эффективность деятельности руководителя ДООУ устанавливаются приказом начальника Управления образования Талицкого городского округа на квартал.

При принятии решения о стимулирующей выплате учитываются группы показателей:

- 1) качество и общедоступность образования в ДООУ;
- 2) участие ДООУ, педагогических работников и работников в инновационной деятельности;
- 3) развитие кадрового потенциала в ДООУ;
- 4) эффективность управленческой деятельности;
- 5) сохранение здоровья обучающихся (воспитанников) в ДООУ.

8. Стимулирующие выплаты руководителю ДООУ по итогам работы за квартал не выплачиваются в случае наличия:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины;
- нарушений финансовой, налоговой дисциплины в деятельности ДООУ;
- выявленных фактов грубых нарушений законодательства в связи с действиями (бездействиями) руководителя ДООУ;
- приостановления деятельности учреждения по вине руководителя.

Указанные нарушения должны быть подтверждены соответствующими документами.

Глава 3. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ДООУ

9. Критерии оценки и целевые показатели эффективности работы руководителя ДООУ устанавливаются по 5 группам:

- 1) качество и общедоступность образования в ДООУ;
- 2) участие ДООУ, педагогических работников и работников в инновационной деятельности;
- 3) развитие кадрового потенциала в ДООУ;
- 4) эффективность управленческой деятельности;
- 5) сохранение здоровья обучающихся (воспитанников) в ДООУ.

Показатели и критерии оценки эффективности работы руководителя дошкольной образовательной организации

	Целевые показатели эффективности работы	Критерии оценки эффективности работы руководителя	Оценка руководителя
--	---	---	---------------------

	руководителя		(Реализуется «+» Не реализуется «-»)
1.	Качество и общедоступность образования в образовательной организации		
1	Выполнение муниципального задания образовательной организации	1. Выполнение муниципального задания за анализируемый период по количественным показателям с учетом эффективности расходования бюджетных средств не менее 90%	x
2	Соответствие деятельности образовательной организации требованиям законодательства в сфере образования	2. Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных органов исполнительной власти	x
		3. Отсутствие замечаний со стороны родителей и общественности	x
3	Защита прав и законных интересов воспитанников в образовательной организации	4. Отсутствие предписаний и представлений уполномоченных органов исполнительной власти	x
4	Информационная открытость образовательной организации	5. Наличие ежемесячной обновляемой информации на сайте образовательной организации, сайте bus.gov.ru (ГМУ), информационных стендах, средствах массовой информации с отражением актуальной деятельности образовательной организации	x
5	Предоставление информации по запрашиваемым формам с соблюдением сроков	6. Своевременная и качественная статистическая отчетность	x
		7. Своевременная и качественная электронная статистическая отчетность	x
6	Улучшение общих показателей результатов освоения образовательных программ	8. Организация образовательного процесса	x
		9. Организация работы по дополнительному образованию детей	x
7	Организация работы по участию воспитанников в конкурсах, соревнованиях районного и областного уровней	10. Участие учреждения в конкурсах, соревнованиях, проводимых Управлением образования Талицкого городского округа. Наличие победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях	x
8	Полнота наполняемости групп	11. От 80 до 100%	x

2.	Участие образовательной организации, педагогических работников и работников в инновационной деятельности		
9	Развитие инновационной деятельности, реализация образовательных программ, имеющих значение для муниципальной системы образования ведение экспериментальной работы	12. Участие образовательной организации, педагогических работников в инновационной деятельности, экспериментальной работе.	x
10	Организация и участие педагогического коллектива в конкурсах районного, областного, российского уровней	13. Участие образовательной организации, педагогических работников в муниципальных, областных и иных конкурсах, рекомендуемых Управлением образования Талицкого городского округа	x
11	Проведение образовательной организацией районных, областных мероприятий и (или) участие в областных мероприятиях	14. Организация районных, областных мероприятий и (или) участие в областных мероприятиях	x
12	Участие руководителя в районных и областных мероприятиях	15. Личное участие руководителя в районных и областных мероприятиях	x
3.	Развитие кадрового потенциала в образовательной организации		
13	Организация повышения квалификации педагогических кадров	16. Доведение показателя, принятого по муниципальному образованию на текущий год	x
14	Организация аттестации педагогических работников	17. Доведение показателя, принятого по муниципальному образованию на текущий год	x
15	Укомплектованность профессиональными педагогическими кадрами	18. 100% выполнение образовательной программы и учебного плана образовательной организации	x
4.	Эффективность управленческой деятельности		
16	Выполнение показателей эффективности деятельности организации	19. Экономия топливно-энергетических ресурсов за анализируемый период на 3%	x
		20. Снижение просроченной кредиторской задолженности по сравнению с кредиторской	x

		задолженностью на 01 января текущего года	
		21. Рост средней заработной платы педагогических работников образовательной организации в отчетном периоде по сравнению с предыдущим периодом прошлого года без учета повышения размера заработной платы в соответствии с нормативно-правовыми актами Талицкого городского округа	x
		22. Отсутствие неправомерного и нецелевого использования бюджетных средств	x
		23. Привлечение внебюджетных средств	x
17	Функционирование системы государственно-общественного управления	24. Обеспечение государственно-общественного характера управления в образовательной организации (наличие представленных протоколов и рассматриваемых вопросов)	x
5.	Сохранение здоровья воспитанников в образовательной организации		
18	Организация оздоровления воспитанников	25. Выполнение муниципального задания по оздоровлению детей	x
19	Реализация программы по сохранению и укреплению здоровья детей (в том числе по работе с детьми, с ограниченными возможностями здоровья)	26. Обучение детей по адаптивным образовательным программам	x

10. Знаком «X» отмечается рассмотрение критерия оценки.

Результат деятельности руководителя ДОУ, устанавливается на основании 19 целевых показателей.

Руководитель ДОУ, набравший от 23 до 26 положительных критериев оценки, признается руководителем, эффективно управляющим ДОУ с выплатой 100% стимулирующих выплат.

Руководителю ДОУ, набравшему от 13 до 23 положительных критериев оценки стимулирующие выплаты, выплачиваются пропорционально установленному стимулирующему фонду руководителя в зависимости от набранных положительных критериев.

Руководитель ДОУ, набравший менее 13 положительных критериев оценки, признается руководителем не эффективно управляющим ДОУ. Стимулирующие выплаты не выплачиваются.

На основании результатов оценки руководителю не эффективно управляющим ДОУ предлагается досрочная процедура аттестации на соответствие занимаемой должности

через проведение процедуры собеседования. По результатам аттестации принимается решение о продлении или расторжении трудового договора.

Наличие замечаний по трудовой и финансовой дисциплине или иные нарушения, допущенные по вине руководителя ДООУ, нашедших отражение в приказе Управления образования Талицкого городского округа, в устанавливаемом периоде (месяце) дает право снять стимулирующую выплату.

Экономия по стимулирующему фонду оплаты труда руководителя ДООУ распределяется на стимулирование работников ДООУ.

Глава 4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ И ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

11. Премииальные выплаты в соответствии с пунктами 6 настоящего Положения устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу руководителя ДООУ приказом начальника Управления образования Талицкого городского округа. Основанием является ходатайство Совета ДООУ или иного общественного органа о стимулировании руководителя ДООУ.

Размеры стимулирующих выплат определяются до 100% должностного оклада, но не превышают определенного на календарный год фонда стимулирования руководителя.

12. Стимулирующие выплаты за эффективность деятельности руководителя ДООУ устанавливаются 1 раз в квартал Советом Управления образования Талицкого городского округа (далее – Совет).

Установление стимулирующих выплат руководителю ДООУ по итогам работы осуществляется в следующем порядке.

1) Руководитель ДООУ представляет в Совет информацию о достижениях показателей эффективности деятельности руководителя ДООУ за квартал на основании критериев объективных показателей.

2) на основании представленной информации Совет принимает решение об установлении стимулирующей выплаты руководителю ДООУ по итогам работы за квартал. На основании решения Совета издается приказ Управления образования Талицкого городского округа о стимулировании руководителя ДООУ.

13. Стимулирующие выплаты, за исключением разовых и единовременных премиальных выплат, начисляются руководителю ДООУ за фактически отработанное время.

Приложение 8
к Положению
об оплате труда работников
МКДОУ «Детский сад
№2 «Солнышко»

**ГЛАВА 5 ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОТНИКОВ МКДОУ «Детский сад №2 «Солнышко»**

Показатели и критерии оценки для выплат стимулирующей части заработной платы за качество выполняемых работ:

Карта самооценки по должности «Воспитатель»

Фамилия, имя, отчество _____ Дата: _____

№	Критерии	Баллы	самоанал из	комиссия	руковод итель
1	Выполнение коэффициента посещаемости, муниципального задания в соответствии с требованиями СанПиН. 80% 90% 100%	От 80 (90)% - 2 балла От 90 (100)% - 3 балла			
2	Динамика контроля образовательной деятельности. От 50 - 60% 60 - 70% Более 70%	От 50 - 60% - 16 60 - 70% - 26 Более 70% - 36			
3	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	1-2			
4	Посредственное участие в реализации системы методической работы детского сада: ведение документации, создание методических разработок, разработка образовательных программ, систематизация и разработка	1-3			

	<p>методических материалов.</p> <p>Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).</p>				
5	<p>Результативность при участии в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДОУ:</p> <p>Качественное проведение открытого занятия;</p> <p>Выступление на педагогическом совете, семинаре – практикуме, консультации;</p> <p>За призовые места в смотрах – конкурсах;</p>	1-3			
6	<p>Выполнение работ в комиссиях, творческой группе, благоустройство участка своей группы</p>	1-3			
7	<p>Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий</p>	1-2			
8	<p>Эффективность организации предметно – развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного</p>	1-2			

	мероприятий, повышающий престиж ДООУ: Публикации в интернете, Информация в СМИ				
--	--	--	--	--	--

Максимальное количество баллов: 246

Стоимость 1 балла:

Суммы выплат:

ФИО работника: _____подпись:_____

Показатели и критерии оценки для выплат стимулирующей части заработной платы за качество выполняемых работ:

Карта самооценки по должности «Музыкальный руководитель»

Фамилия, имя, отчество _____ Дата: 22.01.2016г.

№	Критерии	Баллы	самоанализ	комиссия	руководитель
1	Динамика контрольной образовательной деятельности От 50 – 60% 60 – 70% Более 70%	От 50 – 60% - 1б 60 – 70% - 2б Более 70% - 3б			
2	Эффективность организации предметно – развивающей среды в кабинете. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала. Взаимодействие с педагогами детского сада	1-3			
3	Нетрадиционное проведение детских мероприятий	1			
4	Позитивные результаты взаимодействия с родителями. Отсутствие обоснованных обращений к руководству родителей по поводу конфликтных ситуаций.	1-2			
5	Продуктивное участие в реализации системы методической работы детского сада: ведение документации, создание методических разработок, разработка образовательных программ, систематизация и разработка методических материалов. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	1-3			

6	<p>Результативность при участии в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДОУ:</p> <p>Качественное проведение открытого занятия;</p> <p>Выступление на педагогическом совете, комитете – практикуме, консультации;</p> <p>За призовые места в смотрах – конкурсах;</p> <p>За работу в творческой группе, жюри при подготовке к концертным мероприятиям, работа в аттестационной комиссии</p>	1-3			
7	Работа с сайтом ДОУ	1-3			
8	<p>Участие в инновационной деятельности, общественной и методической работе: ДОУ, г. Ижевск, Области</p> <p>Организация и проведение мероприятий, повышающий престиж ДОУ: Публикации в интернете, Информация в СМИ</p>	1-3			

Максимальное количество баллов: 216

Стоимость 1 балла:

Сумма выплат:

ФИО работника: _____ подпись: _____

Показатели и критерии оценки для выплат стимулирующей части заработной платы за **качество выполняемых работ:**

Карта самооценки профессиональной деятельности по должности «Младший воспитатель»

Фамилия, имя, отчество _____ Дата _____

№	Критерии	Баллы	самоанализ	комиссия	руководитель
1	Высокое качество выполняемых работ по должности и выполнение санитарно-эпидемиологических требований. Сохранность инвентаря и оборудования в группе	1-3			
2	Активное участие в общественной жизни ДООУ (комиссии, творческая группа, праздники, конкурсы, смотры, благоустройство участка своей группы)	1-3			
7	Выполнение большого объема работ по производственной необходимости	1-2			
8	Обеспечение режима безопасности и техники безопасности в группе, отсутствие травматизма детей	1-2			
9	Своевременно замечаний контролирующих органов	1-2			
	Инициатива воспитателю в организации оздоровительных и культурно-массовых мероприятий, мероприятий к занятиям.	1-2			

Максимальное количество баллов: **146**

Стоимость 1 балла:

Сумма выплат:

Сотрудник: _____ подпись: _____

Показатели и критерии оценки для выплат стимулирующей части заработной платы за качество выполняемых работ:

Карта самооценки по должности «Старший воспитатель»

Фамилия, имя, отчество _____ Дата: _____

№	Критерии	Баллы	самоанализ	комиссия	руководитель
1	Результативное участие детей и педагогов в конкурсах	Муниципальный-1 Региональный-2 Всероссийский-3			
2	Положительная динамика уровня развития воспитанников (на основании мониторинга ООП)	1-3			
3	Аттестация педагогических работников	2			
4	<p>Продуктивное участие в реализации системы методической работы детского сада: ведение документации, создание методических разработок, разработка образовательных программ, систематизация и разработка методических материалов.</p> <p>Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, документации).</p>	1-3			
5	Инициативность при участии в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДООУ:	1-3			

	<p>Качественное проведение открытого занятия;</p> <p>Выступление на педагогическом совете, семинаре – практикуме, консультации;</p> <p>За призовые места в смотрах – конкурсах;</p>				
6	<p>Выполнение работ в конкурсах, творческой группе, благоустройство участка своей группы</p>	1-3			
7	<p>Отсутствие предписаний и обжалованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий</p>	1-2			
8	<p>Эффективность организации предметно – развивающей среды в методическом кабинете. Изготовление и обслуживание игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала.</p>	1-2			
9	<p>Участие в инновационной деятельности, общественной и методической работе: ДОУ, Района, Области</p> <p>Организация и проведение мероприятий, повышающих престиж ДОУ: Публикации в газете, Информация в СМИ</p>	1-3			

Максимальное количество баллов: 246

Стоимость 1 балла:

Сумма выплат:

ФИО работника: _____ подпись: _____

Показатели и критерии оценки для выплат стимулирующей части заработной платы за качество выполняемых работ:

Карта самооценки по должности «Инструктор по ФК»

Фамилия, имя, отчество _____ Дата: _____

№	Критерии	Баллы	самоанализ	комиссия	руководитель
1	Динамика контроля образовательной деятельности. От 50 – 60% 61 – 70% Более 70%	От 50 – 60% - 16 60 – 70% - 26 Более 70% - 36			
2	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций.	1-2			
3	Продуктивное участие в реализации системы методической работы детского сада: ведение документации, создание методических разработок, разработка образовательных программ, систематизация и разработка методических материалов. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	1-3			
4	Результативность при участии в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДОУ: Качественное проведение открытого занятия; Выступление на педагогическом совете, семинаре – практикуме, консультации; Занятые места в смотрах – конкурсах;	1-3			

5	Выполнение работ в комиссиях, творческой группе, благоустройство участка своей группы	1-3			
6	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	1-2			
7	Эффективность организации предметно - развивающей среды в кабинете. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала.	1-2			
8	Участие в инновационной деятельности, общественной и методической работе: ДОУ, Района, Области Организация и проведение мероприятий, повышающий престиж ДОУ: публикации в интернете, Информация в СМИ	1-3			

Максимальное количество баллов: 216

Стоимость 1 балла:

Сумма выплат:

Ф.И.О. работника: _____ подпись: _____

Показатели и критерии оценки для выплат стимулирующей части заработной платы за качество выполняемых работ:

Карта самооценки профессиональной деятельности по должности «Заведующий хозяйством»

Фамилия, имя, отчество _____ Дата _____

№	Критерии	Баллы	самоанализ	комиссия	руководитель
1	Контроль по соблюдению санитарно-гигиенических норм в помещении и на территории ДОУ	1-3			
2	Высокое качество оформления и своевременная сдача документации	1-3			
3	Высокое качество организации и контроля работы учебно-вспомогательного персонала и рабочих должностей	1-2			
4	Обеспечение сохранности имущества ДОУ	1-2			
5	Обеспечение контроля и высокого качества подготовки и организации ремонтных работ	1-2			
6	Своевременность исполнения по договорам с поставщиками продуктов питания и контроль качества продуктов	1-2			
7	Контроль за выполнением требований пожарной безопасности сотрудников ДОУ	1-2			
8	Качественное и своевременное проведение инвентаризации, списания основных средств, поставка на учет	1-2			

Максимальное количество баллов: 186

Стоимость 1 балла:

Сумма выплат:

ФИО работника: _____ подпись: _____

Показатели и критерии оценки для выплат стимулирующей части заработной платы за качество выполняемых работ:

Карта самооценки профессиональной деятельности по должности «повар»

Фамилия, имя, отчество _____ Дата _____

№	Критерии	Баллы	самоанализ	комиссия	руководитель
1	Высокое качество и своевременность приготовления пищи с учетом разрешенной технологии	1-3			
2	Содержание пищеблока в образцовом состоянии	1-3			
3	За особые условия труда при выходе из строя кухонного оборудования	1-3			
4	Отсутствие замечаний в ходе плановых и внеплановых проверок администрации ДОУ и контролирующих органов	1-3			

Максимальное количество баллов: 126

Стоимость 1 балла:

Сумма выплат:

ФИО работника: _____ подпись: _____

Показатели и критерии оценки для выплат стимулирующей части заработной платы за качество выполняемых работ:

Карта самооценки профессиональной деятельности по должности «кастелянша»

Фамилия, имя, отчество _____ Дата 24.02.2016г.

№	Критерии	Баллы	самоанализ	комиссия	руководитель
1	Сохранность материальных ценностей (оборудования, подотчетного материала)	1-3			
2	Высокое качество выполняемых работ	1-3			
3	Осуществление мелкого ремонта мягкого инвентаря	1-3			
4	Активное участие в общественной жизни ДОУ (комиссии, праздники, субботники)	1-2			
5	Отсутствие замечаний в ходе плановых и внеплановых проверок администрации ДОУ и контролирующих органов	1-3			

Максимальное количество баллов: 146

Стоимость 1 балла:

Сумма выплат:

ФИО работника: _____ подпись: _____

Показатели и критерии оценки для выплат стимулирующей части заработной платы за качество выполняемых работ:

Карта самооценки по должности «Учитель-логопед»

Фамилия, имя, отчество _____ Дата: _____

№	Критерии	Баллы	самоанализ	комиссия	руководитель
1	Динамика контроля образовательной деятельности. От 50 – 60% 60 – 70% Более 70%	От 50 – 60% - 16 60 – 70% - 26 Более 70% - 36			
2	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	1-2			
3	Продуктивное участие в реализации системы методической работы детского сада: ведение документации, создание методических разработок, разработка образовательных программ, систематизация и разработка методических материалов. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации).	1-3			
4	Результативность при участии в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДОУ: Качественное проведение открытого занятия; Выступление на педагогическом совете, семинаре – практикуме, консультации; За призовые места в смотрах –	1-3			

	конкурсах;				
5	Выполнение работ в комиссиях, творческой группе, благоустройство участка своей группы	1-3			
6	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей и к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий	1-2			
7	Эффективность организации предметно - развивающей среды в кабинете. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала.	1-2			
8	Участие в инновационной деятельности, общественной и методической работе: ДОУ, Района, Области Организация и проведение мероприятий, повышающий престиж ДОУ: Публикации в интернете, Информация в СМИ	1-3			

Максимальное количество баллов: 216

Стоимость 1 балла:

Суммы выплат:

ФИО работника: _____подпись:_____