

Согласовано
На заседании собрания
Трудового коллектива
Протокол №1 от 19.09.2024г.

Утверждаю
Заведующая МАДОУ
«Детский сад №14 «Родничок»
Н.А. Воробьева
Приказ №8 от «19» сентября 2024г.



Положение об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад №14 «Родничок»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад №14 «Родничок» (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области от 18.09.2024 № 757 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования и культуры Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области».

1.2. Система оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад №14 «Родничок» (далее - Учреждение), которая включает размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Мошенского муниципального округа Новгородской области, а также 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 19.06.2000 № 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 автономного Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке автономному Учреждению из муниципального бюджета, 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 руководителя

17. Предельный уровень соотношения средней заработной платы главного бухгалтера Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации в кратности от одного до четырех.

2. Оплата труда работников Учреждения (за исключением руководителя Учреждения)

2.1. Заработная плата работников Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) далее работники Учреждения состоит из:

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

2.2. Должностной оклад

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника организации устанавливается на основе отнесения профессий (должностей) к соответствующей профессиональной квалификационной группе далее (ПКГ).

Должностные оклады работников организации, 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.

Размеры должностных окладов работников организации устанавливаются на основе отнесения их должности к квалификационным уровням ПКГ в размере не менее минимального оклада, определенного в пункте 2.3 Положения.

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

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 организации, разрабатываемом организацией, предусматриваются конкретные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по соответствующим должностям и профессиям.

2.3. Размеры минимальных окладов работников организации:

2.3.1. Размеры минимальных окладов работников организации 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 базового оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно- вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя , секретарь учебной части	5893
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	6187
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель , старший вожатый	9441
2.2.	3 квалификационный уровень	воспитатель , мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог , старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования	11656
2.3.	4 квалификационный уровень	воспитания, старший воспитатель , старший методист, тьютор <*>, учитель, педагог- дефектолог , учитель-логопед, логопед, педагог - библиотекарь	12951

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (руб.)
1	2	3	4
2.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2.1	1 квалификационный уровень	делопроизводитель, кассир, комендант машинистка, паспортист, секретарь, секретарь- машинистка, счетовод, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	5893
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" или II внутри должностная категория	6837

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

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (руб.)
1	2	3	4
1.	ПКГ "Общепромышленные 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, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик	4420

1	2	3	4
		служебных помещений, уборщик территорий, машинист по стирке, рабочий по зданию	
2.	ПКГ "Общепрофессиональные 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 профессий рабочих, водитель автомобиля, слесарь по ремонту автомобиля, машинист-кочегар, повар	5349

2.4. Выплаты компенсационного характера:

2.4.1. Работникам организации 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 N 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 N 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 02.09.2019 N 353.

2.4.4. Выплаты за дополнительные виды работ устанавливаются:

- в абсолютных значениях:

- за работу с детьми дошкольного возраста:

работникам организаций, занимающие должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников **-40**

работникам организаций, занимающие должности, отнесённые к ПКГ должностей учебно-вспомогательного персонала (помощник воспитателя, младший воспитатель) **-90**

устанавливается педагогическим работникам к должностному окладу с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников.

2.5. Выплаты стимулирующего характера:

Работникам организаций устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера организации устанавливается в процентах к должностному окладу.

2.5.1. Выплаты за стаж непрерывной работы производятся в соответствии с критериями оценки, установленными Положением об оплате труда организации.

Предельный размер выплаты составляет не более **30** процентов должностного оклада.

Установление стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты и определение ее размеров выплаты за стаж непрерывной работы осуществляется комиссией организации.

Заседания комиссии организации проходит по мере необходимости, результаты по установлению стажа, дающего право на установление (изменение) выплаты за стаж непрерывной работы, оформляются протоколом заседания комиссии организации.

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

Комиссия в целях реализации возложенных на нее задач принимает решения по вопросам установления к должностному окладу ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, принимает решения об установлении трудового стажа, дающего право на получение выплаты. Контролирует обоснованность установления и своевременность выплаты. Дает разъяснения по порядку установления выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, в процедуре

рассмотрения данных вопросов, подготавливает информацию о стаже работника согласно трудовой книжки работника для заседания Комиссии (подсчитывает стаж работы по трудовой книжке), принимает решение и оформляют протокол.

Стаж работы, дающего право на получение выплаты и определение ее размера осуществляется на основании решения комиссии Учреждения в пределах фонда оплаты труда и оформляется приказом руководителя Учреждения на текущий год до 31 января, в дальнейшем при изменении стажа работы работника в течении года, размер выплаты изменяется, на основании решения комиссии, с первого числа следующего месяца в котором наступило изменение стажа и размер выплаты.

Ежемесячная выплата за стаж работы, устанавливается работникам списочного состава учреждения, по основной должности, в соответствии с перечнем должностей в штатном расписании.

При определении стажа, дающего право на получение выплаты для работников относящихся к:

- ПКГ должностей педагогических работников общий стаж по занимаемой должности согласно трудовой книжки работника;
- ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала учитывается общий непрерывный стаж работы по занимаемой должности в учреждении;
- ПКГ должности служащих второго уровня учитывается общий непрерывный стаж работы по занимаемой должности в учреждении;
- ПКГ профессии рабочих первого уровня и профессии рабочих второго уровня общий непрерывный стаж по трудовой книжке работника в учреждении, без учета занимаемой должности.

Выплаты за стаж непрерывной работы может быть отменена по решению руководителя Учреждения в случае перерасхода фонда заработной платы.

2.5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам организации производятся с учетом показателей результативности деятельности работников организации на основании критериев оценки результативности их деятельности, установленными положением об оплате труда организации, по форме перечня показателей результативности деятельности работников организации 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 Новгородской области коронавирусной инфекции устанавливается в размере, утвержденном приказом министерства.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работнику организации определяется и устанавливается на очередной финансовый год в процентном отношении от должностного оклада в соответствии с решением комиссии организации на основании отчета работника организации. 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 организации с учетом показателей результативности деятельности работников организации на основании критериев оценки результативности их деятельности, определяемыми Приложением 1 к настоящему положением об оплате труда организации.

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

Оценка выполнения показателей результативности деятельности работников

организации осуществляется в сроки, установленные приказом организации, в соответствии с условиями работы организации, особенностями реализуемых образовательных программ, но не более двух раз в течение финансового года.

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

2.5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливаются:

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников :

за вторую квалификационную категорию **-10;**

за первую квалификационную категорию **-20;**

за высшую квалификационную категорию **-25.**

работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников расположенных в сельской местности **-18;**

работникам организации, 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**

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 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 N 748

"О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации" и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 N 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:

до 100.

государственные награды, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 N 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 N 748 "О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации" и Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01.07.2021 N 400 "О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации"

- устанавливается к должностному окладу

- устанавливается педагогическим работникам к должностному окладу с учетом фактической учебной нагрузки педагогических работников.

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

Премияльные выплаты работникам организации по итогам работы устанавливаются по решению комиссии организации на основании оценки эффективности их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности их деятельности согласно Приложение 2,3 к настоящему положению по оплате труда

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

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

в отношении работников организации - руководителем учреждения.

Максимальное количество баллов, которое можно набрать за отчетный период, принимается за **200** процентов.

Комиссия организации 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, премияльная 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 на основании мотивированной служебной записки может осуществляться единовременное (разовое) премирование по итогам работы за качественный, добросовестный труд и достижения в работе не более **100** процентов должностного оклада:

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.

Решение о выплате единовременной (разовой) премии принимается комиссией организации.

2.6. Материальная помощь.

2.6.1. Из фонда оплаты труда работникам организации может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, 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 пределах фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь к отпуску;

в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается 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 организации 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 организации на основании письменного 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 организации, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда.

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

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

2.8. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе (по шестидневной рабочей неделе) и деления полученного результата на 5 (6) (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда работникам при сменном графике работы производится за 1 час фактически отработанного времени, стоимость 1 часа рассчитывается по формуле :
Тарифная ставка (должностной оклад) *12 месяцев/норму рабочего времени в год

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.

2.9. В случае задержки выплаты работникам организаций заработной платы и других нарушений оплаты труда руководители организаций несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.»

2.10. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) Учреждения. Размер должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Перечень

Показателей результативности деятельности работников учреждения и
критериев оценки результативности их деятельности для установления за
интенсивность и высокие результаты работы

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников учреждений	Критерии оценки	Балы
1	Соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей	Своевременное и качественное выполнение плановых заданий за определенный период времени по оказанию услуг в сфере образования в рамках реализации муниципального задания учреждению, а также иных поручений в соответствии с должностными обязанностями и отсутствии официально зафиксированных замечаний, нарушений сроков и т.п.	До 34
2	Имеет уважительное отношение к организации	Доволен тем, что работает в организации, не отзывается плохо об учреждении и коллегах	До 32
3	Качество выполняемых работ	Работа выполняется без ошибок, аккуратно и тщательно. Соблюдаются стандарты работы	До 32
4	Объем выполняемых работ	Работа выполняется в запланированном объеме	До 32
5	Умение решать сложные ситуации	Умение принимать решения и самостоятельно найти выход из сложившейся ситуации	До 32
6	Освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки	Прохождение в установленные сроки курсов или программ повышения квалификации (не менее 72 часов)	До 32

7	Профессиональные знания	Сотрудник обладает знаниями, необходимыми для данной должности	До 32
8	Использование новых эффективных технологий	Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных авторских социальных технологий разработанных и внедренных в работу учреждения	До 32
9	Участие в методической работе и инновационной деятельности	Зафиксированная положительная динамика в удовлетворенном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий работы	До 32
10	Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Знание и соблюдение положений Кодекса профессиональной этики, в т.ч. соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявление корректности и внимательности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними; проявление терпимости и уважения к обычаям и традициям граждан различных национальностей; учет культурных особенностей, вероисповедания; защита и поддержание человеческого достоинства граждан, учет их индивидуальных интересов и социальных потребностей на основе построения толерантных отношений с ними; соблюдение конфиденциальности информации о гражданах	До 32
11	Участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих лабораториях, экспериментальных группах	Динамика системного участия работников учреждений в указанных мероприятиях либо единичные случаи участия со значимыми результатами более широкого масштаба	До 32
12	Удовлетворенность граждан качеством и количеством выполняемых работ	Отсутствие жалоб граждан на качество оказания социальных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок вышестоящей организацией и контрольно-надзорными органами	До 32
14	Соблюдение порядка установленной подчиненности.	Выполнение с соблюдением сроков приказов, распоряжений, поручений руководства в порядке установленной подчиненности.	До 32
15	Соблюдение сроков сдачи отчетности	Своевременное и достоверное составление и предоставление отчетности, оперативных данных, прогнозов, ответов на запросы в вышестоящие органы и иные органы, организации	До 32
Максимальное количество баллов			450

Перечень

Показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников Учреждения и критерии оценки эффективности их деятельности для установления премиальных выплат

№ п/п	Критерии оценки деятельности	балл
	Качество работы	
1	Эффективность работы с родителями. - Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций. - Включение родителей в деятельность ДОУ (организация посещения родителями мероприятий, организация и проведение конкурсов). - Проведение мероприятий для родителей (собрания, конференции, концерты) - Удовлетворенность родителей качеством образовательной услуги. - Привлечение родителей к созданию предметно развивающей среды.	До 20
2	Участие в разработке и реализации ООП с учетом требований ФГОС (ДО).	До 5
3	Отсутствие травматизма.	До 5
4	Реализация дополнительных проектов (программ).	До 5
5	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) - на районном уровне - на уровне учреждения	до10
6	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) - на областном уровне - на районном уровне - на уровне учреждения	До15
7.	Продуктивное участие 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 - конкурсах	до 5
8.	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. - на областном уровне - на районном уровне - на уровне учреждения	До15

9.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	До 5
10.	Качество ведения документации: планирование, отчеты.	До 5
11.	Ведение документации по мониторингу образовательного процесса	До 5
12.	Ведение портфолио детей	До 5
13.	Отсутствие задолженности по родительской плате	До 5
14.	Ведение и актуальность информации персональной странички в контакте, вацап	До 5
	Сложность и напряженность работы	
15.	Выполнение работ временно отсутствующего работника, совмещение профессий	До 10
16.	Переуплотнение детей в группе	До 5
17.	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка перспективных планов, авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы.	До 5
18.	Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.).	До 5
19.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы)	До 5
20.	Участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов, концертов).	До 10
21.	Работа с детьми по дополнительному образованию (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).	До 5
22.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	До 5
23.	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, творческой группой, выполнение функций администратора сайта, корреспондента, ведение электронного табеля, благоустройство территории, косметический ремонт групповых помещений и т.п.).	До 5
24.	Соблюдение установленной исполнительской дисциплины	До 5
25.	Систематизация пособий, методической литературы, работа с документами методического и другого характера (к аттестации и т.д.)	До 5
26.	Наличие планов по самообразованию, ежемесячное их пополнение	До 5
27.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе: Написание планов работы в электронном виде. Составление презентаций опыта работы в электронной форме. Наличие публикаций в СМИ.	До 5
28.	Участие педагога в общественной жизни: - участие в общественных мероприятиях муниципального уровня; - участие в общественной жизни ДОУ (субботники, торжественные мероприятия, ремонтные работы, оформление интерьера и др.); - участие в развлечениях в ДО.	До 15
	Итого:	200
	Подпись:	

ПЕРЕЧЕНЬ

Показателей оценки эффективности деятельности работников МАДОУ «Детский сад №14 «Родничок» и критерии оценки эффективности их деятельности для установления премиальных выплат

	Наименование показателя и критерия	Повар	Делопр оизвод итель	Помощник воспитателя, Младший воспитатель	Сторож	Машинист по стирке	Машинист (кочегар)	Уборщик служебных помещений
1	2	4	5	6	8	9	10	11
1.	Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания			До 15				
2.	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических требований к содержанию и устройству помещений, территории ДОУ	До 20		До 15		До 20		До 40
3.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	До 60	До 60	До 60	До 60	До 60	До 60	До 60
4.	Своевременность и полнота подготовки отчетности и информации		До 40					

	Наименование показателя и критерия	Повар	Делопр оизвод итель	Помощник воспитателя, Младший воспитатель	Сторож	Машинист по стирке	Машинист (кочегар)	Уборщик служебных помещений
1	2	4	5	6	8	9	10	11
5.	Сохранность, ремонт вверенных материальных ценностей	До 20		До 10	До 20	До 20	До 20	До 20
6.	Выполнение санитарно- эпидемических требований при организации питания детей	До 40		До 15				
7.	Организация пропускного режима в ДОУ				До 20			
8.	Отсутствие правонарушений, выявленных в ходе проверок надзорных органов		До 40					
9.	Сложность и напряженность в связи с погодными условиями (в зависимости от объема выполненной работы)						До 20	
10.	Выполнение работ в нерабочее время				До 40		До 20	
11.	Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования					До 40	До 20	До 20
12.	Образцовое содержание групп в соответствии с требованиями СанПиНа			До 25				

	Наименование показателя и критерия	Повар	Делопр оизвод итель	Помощник воспитателя, Младший воспитатель	Сторож	Машинист по стирке	Машинист (кочегар)	Уборщик служебных помещений
1	2	4	5	6	8	9	10	11
12	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	до 60	до 60	до 60	до 60	до 60	до 60	до 60
	ИТОГО	200	200	200	200	200	200	200

С Положением об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад №14 «Родничок» ознакомлены:

1. Дмитриева Л.Ф. – воспитатель _____
2. Лазарева С.Н. – воспитатель _____
3. Якубова Н.Б. – воспитатель _____
4. Васильева В.Н. – помощник воспитателя _____
5. Варламова С.С. – помощник воспитателя _____
6. Григорьева Г.Е. – повар _____
7. Яковлева Н.Е. – машинист по стирке белья _____
8. Резников В.А. – сторож _____
9. Дмитриев В.М. – сторож _____
10. Якубов В.Т. сторож _____