

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета  
МАДОУ «Детский сад № 5 «Огонёк»

/Л.Д. Булатова/

«01» января 2019 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

**Об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5 «Огонёк» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Туринского городского округа на 2019 -2020 год**  
Общее положение

Настоящее положение (далее - Положение) разработано во исполнение Постановления Правительства Свердловской области от 12.09.2016г N 656-ПП "Об утверждении методик, применяемых для расчета межбюджетных трансфертов из областного бюджета местным бюджетам, на 2017год и плановый период 2018 и 2019 годов"; в соответствии с решением Думы Туринского городского округа, шестого созыва от 26.10.2017г № 29 «О внесении изменений в решение Думы Туринского городского округа от 30.03.2017г № 507 « Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Туринского городского округа»; в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Федеральным законом от 06 октября 2003 года N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации.; Постановлением Правительства Свердловской области от 25.06.2010 № 973-ПП (ред. от 26.08.2015 г.) «О введении новой системы оплаты труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области» определено, что оплата труда работников устанавливается с учетом единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии от 31.08.2016г № 02-01-81/7541 «О приведении локальных нормативных актов по оплате труда муниципальных образовательных организаций в соответствие с требованиями законодательства»; Согласно Рекомендациям РТК при разработке показателей и критериев эффективности работы следует учитывать методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) образовательных учреждений, их руководителей и работников, предусмотренные в письме Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02.; письме Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза от 08.09.2014 г. № 171/01 «О мерах по внедрению показателей эффективности и «эффективного контракта». и наряду с Коллективным договором ДОУ от 20.02.2016г.; Приказа Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №5 «Огонёк» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Туринского городского округа от 30.07.2017г №80-П; приложения №7 «Положение о предоставлении дополнительного отпуска» к Соглашению между Главой Туринского городского округа, Управлением образования Администрации Туринского городского округа и Туринской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2017-2018г.г.)

### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 5 «Огонёк» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Туринского городского округа (далее - Положение), применяется при исчислении заработной платы работников муниципальных образовательных организаций Туринского городского округа, разработано в соответствии с Постановления Правительства Свердловской области от 12.09.2016г N 656-ПП "Об утверждении методик, применяемых для расчета межбюджетных трансфертов из областного бюджета местным бюджетам, на 2017год и плановый период 2018 и 2019 годов"; в соответствии с решением Думы



Туринского городского округа шестого созыва от 26.10.2017г № 29 О внесении изменений в решение Думы Туринского городского округа от 30.03.2017г № 507 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Туринского городского округа»; в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Федеральным законом от 06 октября 2003 года N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации.; Постановлением Правительства Свердловской области от 25.06.2010 № 973-ПП (ред. от 26.08.2015 г.) «О введении новой системы оплаты труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области» определено, что оплата труда работников устанавливается с учетом единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии от 31.08.2016г № 02-01-81/7541 «О приведении локальных нормативных актов по оплате труда муниципальных образовательных организаций в соответствии с требованиями законодательства»; Согласно Рекомендациям РТК при разработке показателей и критериев эффективности работы следует учитывать методические рекомендации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) образовательных учреждений, их руководителей и работников, предусмотренные в письме Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 г. № ПА-1073/02.; письме Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза от 08.09.2014 г. № 171/01 «О мерах по внедрению показателей эффективности и «эффективного контракта». и наряду с Коллективным договором ДООУ от 20.02.2016г.

1.2 Размер, порядок и условия оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, стимулирующие выплаты и выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.3 Фонд оплаты труда образовательного учреждения формируется МКУ «Управление образованием» Администрации Туринского городского округа на соответствующий финансовый год.

1.4 Система оплаты труда работников ДООУ устанавливается локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации

1.5 Штатное расписание разрабатывается ДООУ в соответствии со структурой, согласованной с МКУ «Управление образованием», главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

1.6 Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательной организации, должны определяться в соответствии с уставом образовательной организации и соответствовать 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 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - ЕКС), выпускаем Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России" (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей).

## **2. Условия определения оплаты труда**

2.1. Оплата труда работников образовательной организации устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;



- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2. При определении размера оплаты труда работников ДОО 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 ДОО;
- 3) объемы педагогической работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3. Изменение оплаты труда работников ДОО производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (приказ об установлении квалификационной категории);
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

2.4. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 2.3. 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

2.5. Руководители образовательных организаций:

- 1) проверяют 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 составляют и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в ДОО помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников ДОО.

### **3. Порядок определения оплаты труда**

3.1. Оплата труда работников ДОО 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 разделе 5 настоящего Положения;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в разделе 6 настоящего Положения.
- ДОО 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 в соответствии с настоящим Положением.
- Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДОО устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.
- профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников;
- профессиональная квалификационная группа должностей медицинских работников;



-профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала;

-профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»;

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

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

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

3.5. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательных организаций, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), 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 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий работников (ЕТКС):

3.6. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников ДОУ определяется путём умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на соответствующий повышающий коэффициент.

3.7. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях N 2, 3 и 4 к настоящему Положению.

3.8. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее - служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих".

3.9. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные должности служащих" установлены в приложении N 5 к настоящему Положению.

3.10. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских работников ДОУ (далее - медицинские и фармацевтические работники) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

3.11. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих".

3.12. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих установлены в приложении N 8 к настоящему Положению.

3.13. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, служащим, медицинским работникам, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

3.14. Повышающий коэффициент (далее - ПК) к минимальному окладу (должностному окладу) ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются:

-за квалификационную категорию;

-за почетное звание;

-за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

-за увеличение нагрузки рабочего по обслуживанию здания выплачивается отдельным приказом по основной деятельности – 25% в сумме 1925,00 рублей с 01.02.2019г по 01.09.2019г.

3.15. ПК к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за



квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

высшая квалификационная категория воспитателя, учителя - логопеда, инструктора по ФИЗО, музыкального руководителя - 0,25%;

первая квалификационная категория воспитателя, учителя - логопеда, инструктора по ФИЗО, музыкального руководителя - 0,20%;

подтверждение соответствию должности воспитателя, учителя - логопеда, инструктора по ФИЗО, музыкального руководителя - 0,10%

без квалификационная категория педагога-психолога - 0,00%

3,16. Работникам ДОО, имеющим почётное звание, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы в размере - 0,20%.

3,17. Размер выплат по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию к должностному окладу (окладу) определяется путём умножения размера должностного оклада (оклада) на повышающий коэффициент и выплачивается отдельным приказом по основной деятельности

#### **4. Условия оплаты труда заведующей ДОО, заместителя.**

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда заведующей ДОО устанавливаются Учредителем

4.2. Размер, порядок и условия оплаты труда заместителя руководителя ДОО устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

4.3. Оплата труда заведующей и заместителя включает в себя:

1) должностной оклад;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

4.4. Оклад (должностной оклад) заведующей устанавливается исходя из средней заработной платы основного персонала ДОО, коэффициента по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений. Размер оклада (должностного оклада) заведующей определяется в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала за предыдущий год. При расчёте средней заработной платы основного персонала учитываются выплаты стимулирующего характера.

4.5. К основному персоналу относятся: воспитатели, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед.

4.6. К учебно-вспомогательному персоналу относятся: младшие воспитатели.

4.7. К руководителям относятся заведующая, заместитель заведующей по ВМР.

4.8. Коэффициент по группам оплаты труда руководителей устанавливается группа - коэффициент 2.6.

4.9. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию заведующей, аттестацию устанавливаются к окладу в размере:

-высшая квалификационная категория - 0,25;

-первая квалификационная категория - 0,2;

-подтверждение соответствию должности заместителя руководителя - 0,1

4.10. Размер выплат по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию к должностному окладу (окладу) определяется путём умножения размера должностного оклада (оклада) на повышающий коэффициент и выплачивается отдельным приказом по основной деятельности

4.11. Оклад (должностной оклад) заместителя заведующей устанавливается на 22 % ниже оклада (должностного оклада) заведующей. Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах заместителю руководителя принимается руководителем учреждения в соответствии с «Положением о выплатах персональных повышающих коэффициентах работникам МАДОУ №5 «Огонёк», предусмотренных примечанием к приложению N 4 к настоящему Положению.

4.12. Заместителю руководителя ДОО устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 5 и 6 настоящего Положения.

4.13. Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителю руководителя ДОО принимается руководителем ДОО.

4.14. Стимулирование заведующей ДОО осуществляется в соответствии с «Положением стимулирующего характера руководителям дошкольных образовательных учреждений», утверждённым МКУ «Управлением образованием».

#### **5. Компенсационные выплаты**

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным ставкам



заработной платы работникам при наличии оснований для их выплаты в размерах фонда оплаты труда на действующий финансовый год. Порядок, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, содержащими нормами трудового права и настоящим положением.

5.2. Для работников ДОО устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

-занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - 4% Указанные выплаты производятся при условии, когда работник не менее 50% рабочего времени занят на работе с вредными условиями труда и при аттестации рабочих мест.

-за работу в местностях с особыми климатическими условиями, районный коэффициент к заработной плате- 15%

-за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - 35%.

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе – от 50% до 100%

5.3. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и не может быть ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством

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

5.5. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику ДОО 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.

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

5.7 Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

- Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются: за заведование группы, кабинетом, зала, творческими рабочими группами, руководство методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам.

5.8. За работу с группой не менее 15 детей с речевыми нарушениями, использование современных методов диагностики речевых нарушений и психолого-педагогического обследования неречевых функций, владение современными образовательными технологиями и методиками и их эффективное применение в коррекции нарушения речи детей учителю – логопеду устанавливается компенсационная выплата в размере 20% к отношению должностного оклада.

5.9. Размеры доплат и порядок их установления определяются ДОО самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте образовательной организации, утвержденном руководителем ДОО, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

- Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с локальным актом образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

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

5.10. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательной организацией услуг, ДОО 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.

## **6. Выплаты стимулирующего характера**

6.1. Выплаты стимулирующего характера порядок, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, «Положением о выплате стимулирующего характера работникам МАДОУ № 5 «Огонёк» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников детского сада.

6.2. Выплаты стимулирующего характера размерами не более 40 процентов с количеством воспитанников от 75 до 217 детей.

6.3. Объём средств на выплаты стимулирующего характера в составе ФОТ должен составлять не менее 20%

6.4. Размер выплат стимулирующего характера определяется в абсолютном размере к должностному окладу, ставке заработной платы. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы в данном учреждении (с учётом отработанных рабочих дней);
- за непрерывную работу в течении трёх кварталов учебного года (дополнительный отпуск за три квартала учебного года);
- за выполнение функций по ОТ и ТБ;
- за сложность работы в адаптационный период (группы раннего возраста);
- за работу с детьми ОВЗ;
- за предоставляемые платные услуги по факту отработанных часов;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.5 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.

6.6. Размер выплат стимулирующего характера определяется ДОУ с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

6.7. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем ДОУ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.8. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, положениями и локальными нормативными актами и отражают, количественную или качественную оценку трудовой деятельности работников.

6.9. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, интенсивность труда работника.

6.10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда, наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за работу с родителями по своевременной оплате за оказываемые услуги по уходу и присмотру за детьми, за ведение кружковой работы и оказание дополнительных платных услуг, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств ДОУ, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для ДОУ.

6.11. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, трудовым договором.

6.12. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за почетное звание (СССР,



РФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный" и другие качественные показатели.

6.13. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

6.14. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом ДООУ, трудовым договором.

6.15. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности ДООУ.

6.16. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

6.17. В целях социальной защищенности работников ДООУ и поощрении за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств оплаты труда по решению руководителя образовательного учреждения применяется единовременное премирование работников ДООУ:

- 1) при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки РФ;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, Законодательного собрания Свердловской области, Министра общего и профессионального образования Свердловской области;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня работника дошкольного образования;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.
- 8) при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.
- 9) Условия выплаты и размер материальной помощи, устанавливаются локальным актом ДООУ, принятым руководителем образовательной организации, с учетом обеспечения финансовыми средствами, и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников образовательной организации.
- 10) Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников ДООУ, принятым руководителем ДООУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и (или) коллективным договором, соглашением.

6.18. Сотрудники, находящиеся на листе нетрудоспособности более 5 рабочих дней (с учетом перехода больничного листа на другой месяц) стимулирующие выплаты не получают.

6.19. Во время плановых проверок в детском саду (местных, областных служб), контрольными органами при обнаружении нарушений должностных обязанностей, любой категории рабочих: педагоги, младший персонал, обслуживающий персонал, стимулирующие выплаты производиться не будут.

6.20. Предоставлять 2 дня дополнительного отпуска за осуществление непрерывной трудовой деятельности в течении квартала (6 дней за три учебных квартала) членам профсоюза в периоды простоя учреждения или в периоды функционирования учреждения без детей (ст.116 ТК РФ). (Коллективного договора Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №5 «Огонёк» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей Туринского городского округа от 20 февраля 2016 года на 2016 – 2019 г.г.)

## **7. Заключительные положения**

4.1 При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств заведующая ДООУ может приостановить выплату стимулирующих надбавок, либо уменьшить, либо отменить.

Работники учреждения предупреждаются об этом в порядке, установленном статьёй 74 Трудового Кодекса Российской Федерации.



Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад № 5 «Огонёк»  
Туринского городского округа  
Подведомственного Управлению  
образованием Администрации  
Туринского городского округа

**Профессиональная квалификационная группа должностей  
работников учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
I квалификационный уровень	младший воспитатель	8000,00



Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад № 5 «Огонёк»  
Туринского городского округа  
Подведомственного  
Управлению образованием  
Администрации Туринского  
городского округа

**Профессиональная квалификационная группа должностей  
педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Минимальный размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
1	2	3
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель.	14700
3 квалификационный уровень	Воспитатель (среднее полное, с незаконченным педагогическим образованием)	11447
3 квалификационный уровень	воспитатель. ( с средним специальным педагогическим образованием)	15700
4 квалификационный уровень	учитель-логопед (логопед),	17550
5 квалификационный уровень	Педагог-психолог	15700



Приложение №4  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад № 5 «Огонёк»  
Туринского городского округа  
Подведомственного Управлению  
образованием Администрации  
Туринского городского округа

**Профессиональная квалификационная группа должностей  
руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностных окладов, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством.	10 306,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
2 квалификационный уровень	заместитель руководителя образовательной организации	



Приложение №5  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад № 5 «Огонёк»  
Туринского городского округа  
Подведомственного Управлению  
образованием Администрации  
Туринского городского округа

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
I квалификационный уровень	делопроизводитель	8200



Приложение № 6  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад № 5 «Огонёк»  
Турина городского округа  
Подведомственного Управлению  
образованием Администрации  
Турина городского округа

**Профессиональные квалификационные группы  
должностей медицинских и фармацевтических работников**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	6410



Приложение № 8  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
автономного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад № 5 «Огонёк»  
Туринского городского округа  
Подведомственного  
Управлению образованием  
Администрации Туринского  
городского округа

Минимальный размер окладов (должностных окладов) по  
квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада.
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Сторож.	7800
	кастелянша; подсобный рабочий кухни; машинист по стирке белья; и уборщик территории (дворник).	7800
	кладовщик	8008
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	рабочий по обслуживанию зданий.	8008
	повар	8008
	шеф-повар	9360
	электрик	7800



**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководящего звена  
(заместитель заведующего по ВМР)**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерий</b>	<b>Показатель</b>	<b>Сумма (баллы)</b>
1	<b>Интенсивность и высокие результаты в работе</b>	1.1. Выполнение объема муниципального задания по видам услуг: (не менее 100%- 5 б; не менее 90% - 4 б; не менее 85% - 3б; менее 85% - 0 б) (1 раз в год: январь)	<b>0 – 5</b>
		1.2. Увеличение ежегодного числа педагогических работников, имеющих высшую и первую квалификационные категории: (увеличение – 5 б; снижение, сохранение на прежнем уровне – 0 б) (1 раз в год: январь)	<b>0 – 5</b>
		1.3. Организация и ведение РМО (по факту)	<b>0 – 5</b>
2	<b>Качество выполняемых работ</b>	2.1. Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса (отсутствие случаев травматизма) да-3 б; нет – 0 б. (2 раз в год – январь, июль)	<b>0 – 3</b>
		2.2. Наличие системы профилактической работы с социально неблагополучными семьями: - патронаж социально-неблагополучных семей (осуществляется-1 б, нет-0б); - взаимодействие со службами системы профилактики (осуществляется-1б, нет-0б); - правовое просвещение родителей, педагогов, участие в социально-значимых акциях (осуществляется-1б, нет-0б); -проведение социально-ориентированных мероприятий на базе ДОУ по профилактике и пропаганде семейных ценностей, ЗОЖ (осуществляется -1 б, нет-0б) (ежеквартально)	<b>0 – 4</b>
		2.3. Положительные результаты опроса (в форме анкетирования 1 раз в год) граждан о качестве и доступности предоставления образовательных услуг в учреждении (% родителей, удовлетворенных деятельностью ОУ: от 90 до 100% - 5 б, от 70 до 90% - 4 б, менее 70% - 0 б) (1 раз в год: май)	<b>0 – 5</b>
		2.4. Профсоюз (работа в комиссиях и др.) (да – 1б, нет – 0б) (ежемесячно)	<b>0 – 2</b>
		2.5. За ведение табеля рабочего времени. (ежемесячно)	<b>0 – 2</b>
		2.6. За обслуживание и повышенную опасность при работе на компьютерной технике (ежемесячно)	<b>0 – 5</b>
3	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	3.1. За соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, эмоциональную выдержку, бесконфликтность (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетных документов и материалов и др.) отсутствие замечаний – 5б, наличие – 0 б (ежемесячно)	<b>0 – 5</b>
4	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, стабильность трудовой деятельности.</b>	Педагогический стаж работы в данном учреждении (ежемесячно, согласно отработанных рабочих дней) - от 0-5 лет 3б - от 5-10 лет 5б - от 10-20 лет 10б - свыше 20 лет 15б	
Заместитель заведующей по ВМР: стоимость одного балла – <b>245 руб.00коп</b>			



**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности специалистов:  
(музыкальный руководитель)**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерий</b>	<b>Показатель</b>	<b>Сумма (баллы)</b>
1	<b>Интенсивность и высокие результаты в работе</b>	1.1. За разработку и реализацию авторских программ (1 раз, сентябрь)	0 – 5
		1.2. РМО (организация и ведение) (по факту)	0 – 5
		1.3. За заведованием зала (создание развивающей среды по факту)	0 – 5
		1.4. Волонтерская работа (по факту)	0 – 3
		1.5. За показатель наполняемости воспитанниками во время проведения НОД, свыше 70% - 2б; свыше 70% до 85% - 3б; свыше 85% - 5б (ежемесячно)	0 – 5
2	<b>Качество выполняемых работ</b>	2.1. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (открытое мероприятие, привлечение и посещение мероприятий родителями, участие родителей в мероприятиях на уровне города, района, области). Совместная проектная деятельность с родителями и реализация проектов (по факту).	0 – 5
		2.2. Участие педагогов в профессиональных конкурсах, выставках, олимпиадах, конференций различного уровня: - на уровне учреждения - за участников на муниципальном уровне - на региональном и Российском уровне	0 – 2 0 – 3 0 – 5
		2.3. За подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, выставок, олимпиад (детей): - на уровне учреждения - на муниципальном уровне - на региональном уровне, Российском уровне	0 – 2 0 – 4 0 – 6
		2.4. Работа в творческих группах (да-2 б, нет -0 б)(по факту)	0 – 2
		2.5. Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса (отсутствие случаев травматизма) да-3б; нет – 0 б (два раза в год - январь, июль)	0 – 5
		2.6. За соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, эмоциональную выдержку, бесконфликтность (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетных документов и материалов и др.) отсутствие замечаний – 3б, наличие – 0 б (ежемесячно)	0 – 3
		2.7. Соблюдение требований СанПин в ОП (отсутствие замечаний по проверкам СЭС) (1 раз в год – сентябрь)	0 – 3
		3	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, стабильность трудовой деятельности</b>
музыкальный руководитель: стоимость одного балла: – <u>147 руб 00коп.</u>			



**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности специалистов:  
(учитель – логопед)**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерий</b>	<b>Показатель</b>	<b>Сумма (баллы)</b>
1	<b>Интенсивность и высокие результаты в работе</b>	1.1. РМО (организация и ведение) (по факту)	0 – 5
		1.2. За заведованием кабинета (создание развивающей среды по факту)	0 – 5
		1.3. За разработку и реализацию авторских программ (сентябрь)	0 – 5
2	<b>Качество выполняемых работ</b>	2.1. Отсутствие объективных жалоб (ежемесячно) да-2б; нет – 0 б.	0 – 2
		2.2. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (открытое мероприятие, привлечение и посещение мероприятий родителями, участие родителей в мероприятиях на уровне города, района, области). Совместная проектная деятельность с родителями и реализация проектов (по факту)	0 – 6
		2.3. Участие педагогов в профессиональных конкурсах, выставках, олимпиадах, конференций различного уровня: на уровне учреждения	0 – 2
		- за участников на муниципальном уровне	0 – 3
		- на региональном и Российском уровне	0 – 5
		2.4. Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса (отсутствие случаев травматизма) да-3 б; нет – 0 б. (два раза в год – январь, июль)	0 – 5
		2.5. За соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, эмоциональную выдержку, бесконфликтность (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетных документов и материалов и др.) отсутствие замечаний – 3б, наличие – 0 б (ежемесячно)	0 – 3
2.6. Соблюдение требований СанПин в ОП (отсутствие замечаний по проверкам СЭС) (1 раз в год – сентябрь)	0 – 3		
3	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, стабильность трудовой деятельности.</b>	3.1. Педагогический стаж работы в данном учреждении (ежемесячно, согласно отработанных рабочих дней) - от 0-5 лет 3б - от 5-10 лет 5б - от 10-20 лет 10б - свыше 20 лет 15б	
учитель-логопед: стоимость одного балла: – <b>175 руб 00 коп;</b>			



**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности специалистов:  
(педагог-психолог)**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерий</b>	<b>Показатель</b>	<b>Сумма (баллы)</b>
1	<b>Интенсивность и высокие результаты в работе</b>	1.1. РМО (организация и ведение) (по факту)	0 – 5
		1.2. За заведованием кабинета (создание развивающей среды по факту)	0 – 5
		1.3. За разработку и реализацию авторских программ (сентябрь)	0 – 5
2	<b>Качество выполняемых работ</b>	2.1. Отсутствие объективных жалоб (ежемесячно) да-2б; нет – 0 б.	0 – 2
		2.2. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (открытое мероприятие, привлечение и посещение мероприятий родителями, участие родителей в мероприятиях на уровне города, района, области). Совместная проектная деятельность с родителями и реализация проектов (по факту)	0 – 6
		2.3. Участие педагогов в профессиональных конкурсах, выставках, олимпиадах, конференций различного уровня: на уровне учреждения - за участников на муниципальном уровне - на региональном и Российском уровне	0 – 2 0 – 3 0 – 5
		2.4. Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса (отсутствие случаев травматизма) да-3 б; нет – 0 б. (два раза в год – январь, июль)	0 – 5
		2.5. За соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, эмоциональную выдержку, бесконфликтность (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетных документов и материалов и др.) отсутствие замечаний – 3б, наличие – 0 б (ежемесячно)	0 – 3
		2.6. Соблюдение требований СанПин в ОП (отсутствие замечаний по проверкам СЭС) (1 раз в год – сентябрь)	0 – 3
		3	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, стабильность трудовой деятельности.</b>
педагог-психолог: стоимость одного балла: – <b>157 руб 00 коп.</b>			



**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогов:  
(воспитатель)**

№ п/п	Критерий	Показатель	Сумма (баллы)
		1.1. РМО (организация и ведение) (по факту)	0 – 5
		1.2. За заведованием группы (создание развивающей среды по факту)	0 – 5
		1.3. Волонтерская работа (по факту)	0 – 3
		1.4. За разработку и реализацию авторских программ (сентябрь)	0 – 5
		1.5. за сложность работы в адаптационный период (группы раннего возраста)	0 – 3
		1.6. Результаты, посещаемости дошкольного учреждения воспитанниками (% показатель наполняемости воспитанниками группы, 70% - 2б, свыше 70% до 85% - 3б, свыше 85% - 5 б) (ежемесячно)	0 – 5
		1.7. За выполнение функций по ОТ и ТБ. (назначенный приказом ответственный) (по факту)	0 – 5
2	<b>Качество выполняемых работ</b>	2.1. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (открытое мероприятие, привлечение и посещение мероприятий родителями, участие родителей в мероприятиях на уровне города, района, области). Совместная проектная деятельность с родителями и реализация проектов (по факту)	0 – 6
		2.2. Участие педагогов в профессиональных конкурсах, выставках, олимпиадах, конференций различного уровня: на уровне учреждения - за участников на муниципальном уровне - на региональном и Российском уровне	0 – 2 0 – 3 0 – 5
		2.3. За подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, выставок, олимпиад (детей): - на уровне учреждения - на муниципальном уровне - на региональном уровне, Российском уровне	0 – 2 0 – 4 0 – 6
		2.4. Работа в творческих группах (да-2 б, нет -0б)(ежемесячно)	0 – 2
		2.5. Профсоюз (работа в комиссиях и др.) (да-5б, нет-0б, ежемесячно)	0 – 5
		2.6. Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса (отсутствие случаев травматизма) да-5 б; нет – 0 б. (два раза в год – январь, июль)	0 – 5
		2.7. Работа с родителями: обеспечение своевременной оплаты за предоставляемые услуги по уходу и присмотру за детьми	0 – 2
		2.8. За соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, эмоциональную выдержку, бесконфликтность (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетных документов и материалов и др.) отсутствие замечаний – 5б, наличие – 0 б (ежемесячно)	0 – 5
		2.9. Работа с семьями риска - Наличие системы профилактической работы с социально неблагополучными семьями: - патронаж социально-неблагополучных семей (осуществляется-1 б, нет-0б); - взаимодействие со службами системы профилактики (осуществляется-1б, нет-0б); - правовое просвещение родителей, педагогов, участие в социально-значимых акциях (осуществляется-1б, нет-0б); - проведение социально-ориентированных мероприятий на базе ДООУ по профилактике и пропаганде семейных ценностей, ЗОЖ (осуществляется-1б, нет-0б) (ежеквартально)	0 – 4
		2.10. Соблюдение требований СанПин в ОП (отсутствие замечаний по проверкам СЭС) (1 раз в год – сентябрь)	0 – 3
3	<b>Выполнение важной работы, решение проблемных вопросов:</b>	3.1. Благоустройство участков (по сезонам – разбивка цветников, оформление построек, изготовление снежного городка) ( по факту)	0 – 5



4	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, стабильность трудовой деятельности.</b>	<b>4.1 Педагогический стаж работы в данном учреждении (ежемесячно, согласно отработанных рабочих дней)</b> - от 0-5 лет 3б - от 5-10 лет 5б - от 10-20 лет 10б - свыше 20 лет 15б	
<b>Воспитатель: стоимость одного балла: – <u>157 руб 00коп.</u></b>			



**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогов:  
(инструктор по ФИЗО)**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерий</b>	<b>Показатель</b>	<b>Сумма (баллы)</b>
		1.1. РМО (организация и ведение) (по факту)	0 – 5
		1.2. За разработку и реализацию авторских программ (сентябрь)	0 – 5
		1.3. За показатель наполняемости воспитанниками во время проведения НОД, 70% - 2б, свыше 70% до 85% - 3б, свыше 85% - 5 б) (ежемесячно)	0 – 5
2	<b>Качество выполняемых работ</b>	2.1. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (открытое мероприятие, привлечение и посещение мероприятий родителями, участие родителей в мероприятиях на уровне города, района, области). Совместная проектная деятельность с родителями и реализация проектов (по факту)	0 – 6
		2.2. Участие педагогов в профессиональных конкурсах, выставках, олимпиадах, конференций различного уровня: на уровне учреждения - за участников на муниципальном уровне - на региональном и Российском уровне	0 – 2 0 – 3 0 – 5
		2.3. За подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, выставок, олимпиад (детей): - на уровне учреждения - на муниципальном уровне - на региональном уровне, Российском уровне	0 – 2 0 – 4 0 – 6
		2.4. Работа в творческих группах (да-2 б, нет -0баллов)(ежемесячно)	0 – 2
		2.5. Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса (отсутствие случаев травматизма) да-5 б; нет – 0 б. (два раза в год – январь, июль)	0 – 5
		2.6. За соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, эмоциональную выдержку, бесконфликтность (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетных документов и материалов и др.) отсутствие замечаний – 3б, наличие – 0 б (ежемесячно)	0 – 3
		2.7. Соблюдение требований СанПин в ОП (отсутствие замечаний по проверкам СЭС) (1 раз в год – сентябрь)	0 – 3
		3	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, стабильность трудовой деятельности.</b>
Инструктор по ФИЗО: стоимость одного балла: – <u>147 руб 00коп;</u>			

## Показатели и критерии оценки эффективности труда младшего воспитателя

№ п/п	Критерий	Показатель	Сумма (баллы)
1	<b>Интенсивность и высокие результаты в работе</b>	Выполнение важной работы, решение проблемных вопросов: 1.1. участие в ремонтных работах, стирка паласов, покраска оборудования, благоустройство участков (по сезонам – разбивка цветников, прополка, оформление построек, изготовление снежного городка по факту)	<b>0 – 5</b>
		1.2. участие в мероприятиях: - внутри детского сада, общественная работа - города - профком (работа в комиссиях и др.)	<b>0 – 1</b> <b>0 – 2</b> <b>0 – 2</b>
		1.3. За сложность работы в адаптационный период (группы раннего возраста)	<b>0 – 5</b>
2	<b>Качество выполняемых работ</b>	2.1. Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса (отсутствие случаев травматизма) да-3 б; нет – 0 б. (два раза в год – январь, июль)	<b>0 – 3</b>
		2.2. За соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, эмоциональную выдержку, бесконфликтность	<b>0 – 3</b>
		2.3. Результаты посещаемости дошкольного учреждения воспитанниками (%показатель наполняемости воспитанниками группы, 70% - 2 б, свыше 70% до 85% - 3 б, свыше 85% - 5 б) (ежемесячно)	<b>0 – 5</b>
		2.4. Соблюдение требований СанПин в ОП (отсутствие замечаний по проверкам СЭС) (1 раз в год – сентябрь)	<b>0 – 3</b>
3	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, стабильность трудовой деятельности.</b>	3.1. Стаж работы в данном учреждении (ежемесячно, согласно отработанных рабочих дней) - от 0-5 лет 3б - от 5-10 лет 5б - от 10-20 лет 10б - свыше 20 лет 15б	
Младший воспитатель: стоимость одного балла: – <b>80руб. 00коп;</b>			



## Показатели и критерии оценки эффективности труда делопроизводителя

№ п/п	Критерий	Показатель	Сумма (баллы)
1	Интенсивность и высокие результаты в работе	1.1.Выполнение важной работы, решение проблемных вопросов: некасающихся основных обязанностей (по факту)	0 – 2
		1.2.за ведения табеля младшего персонала	0 – 3
		1.3.За ведение табеля по детям за группы	0 – 4
		1.4.За обслуживание и повышенную опасность при работе на компьютерной технике (ежемесячно)	0 – 5
2	Качество выполняемых работ	2.1. За соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, эмоциональную выдержку, бесконфликтность (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетных документов и материалов и др.) отсутствие замечаний да - 3б, нет – 0б (ежемесячно)	0 – 3
3	Выплаты за непрерывный стаж работы, стабильность трудовой деятельности.	3.1.Стаж работы в данном учреждении (ежемесячно, согласно отработанных рабочих дней) - от 0-5 лет 3б - от 5-10 лет 5б - от 10-20 лет 10б - свыше 20 лет 15б	
Делопроизводитель: стоимость одного балла:– <b>82 руб. 00коп;</b>			

## Показатели и критерии оценки эффективности труда повара, шеф – повара.

№ п/п	Критерий	Показатель	Сумма (баллы)
1	Интенсивность и высокие результаты в работе	1 Выполнение важной работы, решение проблемных вопросов:	
		1.1. участие в ремонтных работах ( по факту)	0 – 5
		1.2. выполнение дополнительной работы	0 – 3
		1.3. Благоустройство участков (по сезонам – разбивка цветников, оформление построек, изготовление снежного городка)	0 – 5
		1.4. За особый режим (горячий цех)	0 – 5
2	Качество выполняемых работ	2.1. За соблюдение требований СанПин в ОП (отсутствие замечаний по проверкам СЭС) (1 раз в год – сентябрь)	0 – 3
		2.2. Обеспечение калорийности, качества, разнообразия приготовленной пищи (шеф-повар по факту проверки СЭС)	0 – 3
		2.3. Осуществление контроля за состоянием пищеблока, посуды и плит (шеф – повар)	0 – 3
		2.4. За соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, эмоциональную выдержку, бесконфликтность	0 – 3
3	Выплаты за непрерывный стаж работы, стабильность трудовой деятельности	3 Стаж работы в данном учреждении (ежемесячно, согласно отработанных рабочих дней) - от 0-5 лет 3б - от 5-10 лет 5б - от 10-20 лет 10б - свыше 20 лет 15б	

Повар: стоимость одного балла: - **80 руб 00коп;**  
шеф – повар: стоимость одного балла: - **93 руб 00коп.**



## Показатели и критерии оценки эффективности труда заведующий хозяйством

№ п/п	Критерий	Показатель	Сумма (баллы)
1	<b>Интенсивность и высокие результаты в работе</b>	Выполнение важной работы, решение проблемных вопросов:	
		1.1. участие в ремонтных работах	0 – 5
		1.2. работа в творческой группе, профком, комиссиях и др.(по факту)	0 – 2
		1.3. Получение и выдача зарплаты сотрудникам	0 – 5
		1.4. Благоустройство участков	0 – 1
		1.5. Подготовка к учебному году, к летнему оздоровлению, зиме.	0 – 1
2	<b>Качество выполняемых работ</b>	1.6. Работа с договорами	0 – 2
		2.1. За соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, эмоциональную выдержку, бесконфликтность, (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетных документов и материалов и др.) отсутствие замечаний – 3 б, наличие – 0 б (ежемесячно)	0 – 3
		2.2. Отсутствие предписаний по проверке ответственных служб. Соблюдение требований СанПин в ОП (отсутствие замечаний по проверкам СЭС) (1 раз в год – сентябрь)	0 – 3
3	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, стабильность трудовой деятельности</b>	2.3. Качественное осуществление контроля за техническим состоянием здания, систем отопления, системы канализации, своевременного вывоза твёрдых отходов	0 – 2
		3. Стаж работы в данном учреждении (ежемесячно, согласно отработанных рабочих дней) - от 0-5 лет 3% - от 5-10 лет 5% - от 10-20 лет 10% - свыше 20 лет 15%	
заведующей хозяйством: стоимость одного балла:– <b><u>103 руб 00 коп</u></b>			

## Показатели и критерии оценки эффективности труда кладовщик

№ п/п	Критерий	Показатель	Сумма (баллы)
1	Интенсивность и высокие результаты в работе	Выполнение важной работы, решение проблемных вопросов:	
		1.1. участие в ремонтных работах	0 – 5
		1.2. работа в творческой группе, профком, комиссиях и др.(по факту)	0 – 3
		1.3. участие в мероприятиях: - внутри детского сада - города	0 – 1 0 – 2
		1.4. Благоустройство участков (по сезонам – разбивка цветников, оформление построек, изготовление снежного городка)	0 – 1
2	Качество выполняемых работ	2.1. За соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, эмоциональную выдержку, бесконфликтность (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетных документов и материалов и др.) отсутствие замечаний – 3 б, наличие – 0 б(ежемесячно)	0 – 3
		2.2. Отсутствие предписаний (1 раз в год – сентябрь), соблюдение требований СанПин в ОП (отсутствие замечаний по итогам)	0 – 3
		2.3. За своевременное заключение договоров по продуктам питания (кладовщик)	0 – 2
		2.4. За обеспечение сертификатов качества продуктов.	0 – 2
		2.5. За выполнение дополнительной работы в период отсутствия основного работника	0 – 3
3	Выплаты за непрерывный стаж работы, стабильность трудовой деятельности	3. Стаж работы в данном учреждении (ежемесячно, согласно отработанных рабочих дней) - от 0-5 лет 3б - от 5-10 лет 5б - от 10-20 лет 10б - свыше 20 лет 15б	
Кладовщик: стоимость одного балла: <b>- 80 руб 00коп</b>			



## Показатели и критерии оценки эффективности труда кастелянши

№ п/п	Критерий	Показатель	Сумма (баллы)
1	<b>Интенсивность и высокие результаты в работе</b>	Выполнение важной работы, решение проблемных вопросов: 1.1.участие в ремонтных работах (по факту)	<b>0 – 5</b>
		1.2.участие в мероприятиях: - внутри детского сада - города	<b>0 – 1</b> <b>0 – 2</b>
		1.3.Благоустройство участков (по сезонам – разбивка цветников) ( по факту)	<b>0 – 1</b>
		1.4. Пошив костюмов	<b>0 – 5</b>
2	<b>Качество выполняемых работ</b>	2.1 За соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, эмоциональную выдержку, бесконфликтность	<b>0 – 3</b>
		2.2 Отсутствие предписаний (1 раз в год – сентябрь), соблюдение требований СанПин в ОП (отсутствие замечаний по итогам)	<b>0 – 3</b>
3	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, стабильность трудовой деятельности</b>	3. Стаж работы в данном учреждении (ежемесячно, согласно отработанных рабочих дней) - от 0-5 лет 3б - от 5-10 лет 5б - от 10-20 лет 10б - свыше 20 лет 15б	
Кастелянша: стоимость одного балла: – <b>78 руб 00 коп.</b>			

**Показатели и критерии оценки эффективности труда машиниста по стирке белья.**

№ п/п	Критерий	Показатель	Сумма (баллы)	
1	Интенсивность и высокие результаты в работе	Выполнение важной работы, решение проблемных вопросов:	0 – 5	
		1.1. участие в ремонтных работах (по факту)		
		1.2. участие в мероприятиях: - внутри детского сада - города		0 – 1 0 – 2
		1.3. Благоустройство участков (по сезонам – разбивка цветников) (по факту)		0 – 3
		1.4. За использование в работе бытовой химии	0 – 4	
2	Качество выполняемых работ	2.1 За соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, эмоциональную выдержку, бесконфликтность	0 – 3	
		2.2 Отсутствие предписаний (1 раз в год – сентябрь), соблюдение требований СанПин в ОП (отсутствие замечаний по итогам)	0 – 3	
3	Выплаты за непрерывный стаж работы, стабильность трудовой деятельности	3.1. Стаж работы в данном учреждении (ежемесячно, согласно отработанных рабочих дней) - от 0-5 лет 3б - от 5-10 лет 5б - от 10-20 лет 10б - свыше 20 лет 15б		
Машиниста по стирке белья: стоимость одного балла: – <b>78 руб 00 коп.</b>				



**Показатели и критерии оценки эффективности труда рабочего по обслуживанию здания, дворника, сторожа, подсобного рабочего кухни, электрика,**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерий</b>	<b>Показатель</b>	<b>Сумма (баллы)</b>
1	<b>Интенсивность и высокие результаты в работе</b>	Выполнение важной работы, решение проблемных вопросов: 1.1.участие в ремонтных работах (по факту)	<b>0 – 5</b>
		1.2.Строительные работы (по факту)	<b>0 – 5</b>
		1.3.Благоустройство участков (по сезонам – разбивка цветников, оформление построек, изготовление снежного городка) ( по факту)	<b>0 – 3</b>
		1.4.За особый режим и график работы, приготовление полуфабрикатов (дворник, сторож)	<b>0 – 10</b>
		1.5. За тяжёлые условия труда (мытьё объёмной кухонной посуды)	<b>0 – 5</b>
2	<b>Качество выполняемых работ</b>	2.1 За соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, эмоциональную выдержку, бесконфликтность	<b>0 – 3</b>
		2.2. Отсутствие предписаний (1 раз в год – сентябрь), соблюдение требований СанПин в ОП (отсутствие замечаний по итогам)	<b>0 – 3</b>
3	<b>Выплаты за непрерывный стаж работы, стабильность трудовой деятельности</b>	3.1.Стаж работы в данном учреждении (ежемесячно, согласно отработанных рабочих дней) - от 0-5 лет 3б - от 5-10 лет 5б - от 10-20 лет 10б - свыше 20 лет 15б	
Стоимость одного балла: рабочего по обслуживанию здания <b>80 руб.00 коп.</b> , электрика, дворника, подсобного рабочего кухни, сторожа – <b>78 руб 00 коп.</b>			

## ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ (10)

Критерии оценки	Показатели		Сумма (включительно)
	наименование	индикатор	
За качественную подготовку группы к учебному году	10.0 Своевременность и качественное проведение текущего ремонта.	Итоги подготовки к учебному году	1500
Достижение высоких результатов в работе	Оценка результатов работы	10.1 -министерства образования и науки Свердловской области -министерства образования и науки РФ	700  700
		10.2 В связи с Днём дошкольного работника	
		- воспитатель	1000
		- младший воспитатель младший обслуживающий	500
		10.3-В связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие 5 лет)	1000
		10.4.При увольнении с уходом на трудовую пенсию по старости	1000
		10.5. при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.	1000
		10.6.материальная помощь (единовременно при наличие финансовых средств)	1000