*ПРИЛОЖЕНИЕ № 3*

**СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ**:

Председатель первичной Заведующий МБДОУ

профсоюзной организации МБДОУ «Астафьевский детский сад»

Н.В.Коврыжкина Л.Д.Шкулепо

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2015 г «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2015 г

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

 **Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение**

 **«Астафьевский детский сад»**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования Канского района «Управление образования администрации Канского района» (далее - Положение), разработано в соответствии с Постановлением администрации Канского района от 10.10.2014 №771-пг о внесении изменений в Положение администрации Канского района от 30.06.2011г. №434-пг « Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Канского района»

1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами Канского района , а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

1.4. Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.5. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, составляет 70% от доходов, полученных от этой деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.6. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

1.7. Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. В коллективных договорах, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основании ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основании ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

2.5. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основании ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

2.6. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений по должностям педагогических работников могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок.

2.7.1. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.7.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

O = Omin + Omin x K / 100,

где:

О – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Оmin– минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением;

К – повышающий коэффициент.

2.7.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в [пункте 2.7.4](file:///C%3A%5CDOCUME~1%5C---%5CLOCALS~1%5CTemp%5CRar%24DI01.969%5CPostanovlenie_2014_1625.doc#Par238) настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления, повышающего коэффициента.

2.7.4. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Предельное значение повышающего коэффициента |
| 1 | За наличие квалификационной категории:высшей квалификационной категориипервой квалификационной категории | 25%15% |
| 2 | За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: |  |
| для педагогических работников общеобразовательных учреждений | 35% |
| для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений | 50% |
| для педагогических работников прочих образовательных учреждений | 20% |  |

2.7.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

K = K1 + K2,

где:

K1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K2 – повышающий коэффициент, определяемы й в соответствии
с пунктом 2 таблицы.

2.7.6. Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 25%, то K2 = 0%,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 25%, то коэффициент рассчитывается
по формуле:

K2 = Q1 / Qокл х 100%,

где:

Q1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Qокл – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

Q1 = Q – Qгар – Qстим – Qотп,

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Qгар – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий
из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

Qстим – предельный фонд оплаты труда, который может направляться
на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если K > предельного значения повышающего коэффициента,
то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

Компенсационные выплаты и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в положениях об оплате труда учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада) рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 5 часов.

3.6. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды компенсационных выплат | Предельный размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <\*> |
|  | за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченным возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) с учетом количества обучающихся указанной категории <\*\*> | 20 |
|  | за работу в санаторных образовательных учреждениях (классах, группах), группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных учреждениях с учетом количества обучающихся указанной категории | 20 |
|  | педагогическим работникам, работа которых связана с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в стационарах для детей, страдающих различными формами туберкулезной инфекции | 25 |
|  | за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах | 20 |
|  | педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях  | 20 |
|  | работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников за систематическую переработку сверхнормальной продолжительности рабочего времени | 15 |
|  | водителям легковых автомобилей за ненормированныйрабочий день | 25 |
|  | за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей) | 15 |
|  | руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченным возможностями здоровья  | 15 |

**<\*>**  Без учета повышающих коэффициентов.

**<\*\*>** В образовательных учреждениях, имеющих группы для детей с ограниченными возможностями здоровья.

3.8. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производится в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за качество ,высокие результаты, важность выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты установленной пунктом 4.15 настоящего раздела);

выплаты по итогам работы.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

4.5. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника учитывает аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

4.8. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год, в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

4.9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ для работников образовательных учреждений определяются согласно [приложению № 1](file:///C%3A%5CDOCUME~1%5C---%5CLOCALS~1%5CTemp%5CRar%24DI01.969%5CPostanovlenie_2014_1625.doc#Par635),4 к настоящему Положению.

4.10. Оценка результативности и качества труда работников производится с периодичностью, указанной соответственно в подпунктах 4.8, настоящего Положения и приложении №1,4 к настоящему Положению. При этом оценка производится по каждому критерию без исключения и учитывается в целях предоставления соответствующих выплат стимулирующего характера ежемесячно .

При осуществлении выплат, предусмотренных [пунктами 4.](file:///C%3A%5CDOCUME~1%5C---%5CLOCALS~1%5CTemp%5CRar%24DI01.969%5CPostanovlenie_2014_1625.doc#Par406)9, могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные [приложениями № 1](file:///C%3A%5CDOCUME~1%5C---%5CLOCALS~1%5CTemp%5CRar%24DI01.969%5CPostanovlenie_2014_1625.doc#Par635), [4](file:///C%3A%5CDOCUME~1%5C---%5CLOCALS~1%5CTemp%5CRar%24DI01.969%5CPostanovlenie_2014_1625.doc#Par1579), 6 к настоящему Положению, которые устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих системы оплаты труда.

4.12. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, учреждения вправе дифференцировать персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы, предусмотренные [приложением](file:///C%3A%5CDOCUME~1%5C---%5CLOCALS~1%5CTemp%5CRar%24DI01.969%5CPostanovlenie_2014_1625.doc#Par2080) № 5 к настоящему Положению.

4.13. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтов объектов;

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с [приложением №](file:///C%3A%5CDOCUME~1%5C---%5CLOCALS~1%5CTemp%5CRar%24DI01.969%5CPostanovlenie_2014_1625.doc#Par2274) 6 к настоящему Положению.

4.14. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) образовательные учреждения применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

С = С 1 балла х Бi,

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

С1 балла *-* стоимость для определения размеров стимулирующих выплат
на плановый период;

Бi – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки
за отчетный период.

 i=1

C1 балла = Qстим. раб. / SUM Б,

 ni

где:

Qстим. раб.*–* фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке
за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя, заместителей и главного бухгалтера учреждения.

Qстим. раб. ≥ 25% от фонда оплаты труда работников учреждения.

4.15. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) не превышает размер заработной платы, установленной в Красноярском крае для территории Канского района, предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для территории Канского района, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 5.2](file:///C%3A%5CDOCUME~1%5C---%5CLOCALS~1%5CTemp%5CRar%24DI01.969%5CPostanovlenie_2014_1625.doc#Par470) настоящего Положения. Конкретный размер материальной помощи по каждому основанию устанавливается в локальных нормативных актах учреждения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения по письменному заявлению работника. В заявлении указывается основание для выплаты материальной помощи, к заявлению прикладываются документы, удостоверяющие фактические основания для предоставления материальной помощи.

 *Приложение №1 к*

*Положению об оплате труда*

*МБДОУ «Астафьевский детский сад»*

**Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ**

**Педагог - психолог**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Педагогические работники:педагог-психолог | Эффективность коррекционной работы | разработка и реализация индивидуальной программы сопровождения детей, в т.ч. имеющих учебные и поведенческие проблемы | положительная динамика коррекции нарушений в развитии ребенка, коррекции поведения (смена программы обучения, снятие с учёта, положительная динамика в развитии речи, поведении и т.п.) | 10 |
| Развитие способностей обучающихся | вовлечение обучающихся в деятельность | наличие призеров и победителей конкурсных процедур | 10 |
| руководство и организация проектной, исследовательской деятельности обучающихся | реализация проектов, общественная защита результатов проектной (исследовательской) деятельности, наличие призеров и победителей конкурсных процедур | 8 |
| организация итоговых мероприятий с выпускниками ДОУ | 8 |
| Методическая активность | результативное руководство объединениями педагогических работников (методическими объединениям, проектными командами, творческими группами на уровне учреждения и на городском уровне) |  | **8** |
| результативное наставничество молодых педагогов | положительная динамика в освоении профессиональных навыков молодыми специалистами | **8** |
| вклад в развитие образовательного учреждения |  Создание и улучшение развивающей предметно-пространственной среды, участие в мероприятиях ДОУ  | **10** |
| распространение эффективного опыта работы | проведение открытого мероприятия для педагогов, получившее положительную оценку экспертов, публикации в СМИ, профессиональных изданиях (сайтах) эффективного опыта работы | **8** |
| результативное участие в конкурсах профессионального мастерства | повышение качества образовательного процесса, коррекционно-развивающего процесса, в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и локальных актов образовательного учреждения, программами развития | **8** |
|  | Обеспечение современного образовательного процесса | разработка и реализация проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью, организацией | заполнение материалов и их обработка, анализ данных | **8** |

**Воспитатель**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Сохранность контингента обучающихся  | Обеспечение посещаемости дошкольного учреждения детьми | Качество работы с педагогами и родителями воспитанников, обеспечивающей соответствие числа дней непосещения дошкольного учреждения воспитанниками по неуважительной причине показателю, установленному муниципальным заданием (планом) :- 100%-90%-80% | 654 |
| Сохранение здоровья обучающихся | Сохранение и поддержание здоровья воспитанников | Качество работы с педагогами и родителями воспитанников, обеспечивающей соответствие числа дней непосещения образовательного учреждения обучающихся по болезни показателю, установленному муниципальным заданием (планом) при отсутствии нарушений санитарного законодательства, выявленных контролирующими органами:-соблюдение режимных моментов на группе в соответствии с возрастом детей ( прогулка, закаливание, проветривание и т.д.); | 4 |
| - Создание безопасных условий пребывания детей в ДОУ | Соблюдение норм СаНиН, пожарной безопасности, техники безопасности и др.-несчастный случай с обращением ребенка в травмпункт | 4(-)50% всех стим.выплат |
| Качество реализации образовательной программы дошкольного образования, развитие способностей детей воспитаннкиков | Качество созданной предметно-развивающей среды | Наличие и планомерная реализация планов формирования предметно-развивающей среды, высокий рейтинг по итогам смотров:-предметно-развивающая среда соответствует ФГОС-пополнение предметно-развивающей среды-безопасность предметно-развивающей среды-оформление информации для родителей по результатам НОД-сменяемость информации-презентабельность и грамотность | 811211 |
| Разработка и реализация индивидуальной программы детей, в т.ч. имеющих проблемы в развитии | Положительная динамика развития детей, успешная адаптации воспитанников (по итогам психолого-медико-педагогического консилиума):-положительная динамика усвоения образовательной программы ( анализ)- положительный уровень комфортности в группе (справка педагога-психолога)- успешная адаптация ( по итогам - декабрь уч. года)- разработка и реализация индивидуальной программы для детей с ОВЗ- педагогическое сопровождение детей , имеющих проблемы в развитии- разработка и реализация программ дополнительного образования | 533555 |
|  | Активное участие воспитанников в массовых мероприятиях, в конкурсах, фестивалях и т.д. | Активное участие 100% воспитанников в мероприятиях, создание и пополнение портфолио воспитанников:- участие воспитанников в конкурсах- Организация мероприятий с другими ДОУ, с дополнительным образованием, со школой (по отчету о проведенном мероприятии с конспектом)-- оформление и представление портфолио выпускника | 355 |
| Методическая активностьОбеспечение современного образовательного процесса | Результативное руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами и т.д.) | Обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп:-участие в работе инициативно-творческих групп (наличие итогового продукта)-обобщение, презентация и тиражирование опыта - написание статьи и публикации | 55 |
| Результативное наставничество молодых педагогов | положительная динамика в освоении профессиональных навыков молодыми специалистами ( 1 раз в квартал) | 8 |
| Вклад в развитие образовательного учреждения | Участие в создании проектов (программ), обеспечивших победу учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов | 10 |
| Распространение эффективного опыта работы | - выступление на заседаниях профессиональных сообществ ( пед. советы, ГМО, опорные площадки и др.), презентация своего педагогического опыта-ДОУ-район-край-проведение открытых мероприятий- участие в мероприятиях группы- проведение открытых вечеров развлечений-написание новостей для сайта  | 35105225 |
| Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства | -наличие дипломов и сертификатов, подтверждающих участие (у), призовые места (П.)ДОУрайонкрай | 3-55-88-10 |
| Разработка и реализация проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки | - повышение качества образовательного процесса в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и локальных актов образова-тельного учреждения (по итогам внешних независимых оценоч-ных процедур)- организация и проведение НОД соответственно стандартам на высоком уровне-отсутствие замечаний по качеству ведения образовательного процесса- представление и реализация своего проекта ( с защитой)- организация по теме самообразования (2 р. в год) | 553-62-4 |
| Организация и проведение внешних независимых оценочных процедур | Заполнение материалов и их обработка, анализ данных-профессиональное заполнение и своевременная сдача докумен-тации, результатов диагностики, мониторинга, аналитических справок, результатов деятель-ности и т.д. | 1-3 |
| Вовлечение родителей в реализацию образовательных программ | Инициация родителями и их участие в организации и проведении мероприятий, реализация совместных детско-родительских проектов: - отсутствие обоснованных жалоб, обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций к заведующему МБДОУ-своевременная оплата родителями оплаты за содержание ребенка в детском садуучастие детей и родителей в конкурсах, выставках, мероприятиях:- фиксация положительных отзывов родителей - количество родителей , участвующих в мероприятиях | 22222 |

**Музыкальный руководитель, инструктор по ФК**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ведение профессиональной документации(тематическое планирование, рабочие программы) | полнота и соответствие нормативным регламентирующим документом | 100% наличие документов. Своевременная корректировка, отсутствие замечаний администрации, культура оформления | 1-5 |
| Организация и проведение мероприятий по развитию музыкального воспитания, культуры поведения. Нравственных норм дошкольников | проведение государственных и народных праздников, сезонных, познавательных, развлекательных мероприятий (по количеству мероприятий) | наличие сценария, оформление музыкального зала, подбор соответствующих атрибутов и музыкального оформления | 0-5 |
| Организацию здоровьесберегающей воспитывающей среды | создание безопасных условий пребывания детей в зале | Соблюдение пожарной безопасности, СанПин, техники безопасностиотсутствие травм, несчастных случаев | 0-5при наличии -50% стим |
| Обеспечение методического уровня организации творческого процесса | сотрудничество с социальными партнерами (библиотека, школа, Дом культуры) | наличие и соблюдение плана работы | 1-5 |
| участие в работе экспертной комиссии, рабочих групп, профессионального сообщества на уровне МБДОУ | постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации | 1-5 |
| повышение профессиональной компетентностиучастие в деятельности профессиональных объединений педагогов, конференциях | выступление на заседаниях профессиональных сообществ. Проведение мастер-классов, открытых занятий(тексты выступлений, протоколы заседаний),отзывы участников(руководителей) профессиональных объединений уровень М БДОУ, района, края. всероссийский | 1-6 |
| обобщение, презентация и тиражирование опыта – написание статьи или конспекта занятия и публикация |  | 1-4 |
| Осуществление дополнительных работ | работа в комиссиях различного уровня | отсутствие замечаний администрации МБДОУ, контролирующих и надзорных органов | 1-4 |
| ведение реестров на возмещение родительской платы | оплата родителей за ребенка | 1-4 |
| участие в проведении ремонтных работ в учреждении | штукатурно-малярные | 1-10 |
| участие в благоустройстве учреждения | озеленение, субботники | 1-5 |
|  | аккомпанемент на других занятиях |  | 1-3 |
|  | помощь в культурно-массовых и спортивных мероприятиях | -изготовление элементов костюма- изготовление атрибутов-помощь в оформлении помещения | 0-2 |
| Достижения детей | участие воспитанников в конкурсах, фестивалях | участие на уровне: района, края, всероссийский | 1-6 |
| Организация и проведение отчетных мероприятий | открытые утренники, праздники | наличие мероприятий | 1-5 |
|  |  |

**Помощник воспитателя**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Сохранение здоровья обучающихся  | - полоскание полости рта после еды | Отсутствие замечаний ст. медсестры | 1 |
| - вынос воды в летний период | Отсутствие замечаний ст. медсестры | 1 |
| - фитонциды (лук, чеснок) | Отсутствие замечаний ст. медсестры | 1 |
| - режим подачи питьевой воды | Отсутствие замечаний ст. медсестры | 1 |
| -обеспечение посещаемости ДОУ детьми | справка воспитателя | 2 |
| Помощь в организации образовательного процесса | -работа с подгруппой детей во время занятий | Отсутствие замечаний воспитателя | 5 |
| - соблюдение распорядка дня | Отсутствие замечаний администрации | 3 |
| - оказание помощи воспитанникам по самообслуживанию | Отсутствие замечаний воспитателя | 3 |
| Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня | -порядок в детских кабинках | Отсутствие замечаний воспитателя | 3 |
| Помощь в организации и проведении мероприятий в ДОУ | Участие в утренниках | 5 |
| Участие в городских конкурсах, спартакиадах | Участие | 5 |
| Участие в мероприятиях ДОУ |  | Победа | 10 |
| - отсутствие замечаний мед.сестры и администрации | Отсутствие замечаний м/с и администрации | 2 |
| Соблюдение санитарно-гигиенических нормВысокая интенсивность работы по обеспечению исполнения санитарных норм | - кварцевание | наличие графика | 1 |
| - генеральная уборка | наличие графика | 1 |
| - проветривание | наличие графика | 1 |
| содержание помещений и рабочего инвентаря в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиям , отсутствие нарушений норм санитарного законодательства, допущенных по вине работников | отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов, большой объем и интенсивность работ, своевременное представление информации, качественное оформление отчетных и других документов, отсутствие обоснованных претензий к выполненной работе. | 5 |

**Повар**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Высокая интенсивность работы по обеспечению исполнения санитарных норм | содержание помещений и рабочего инвентаря в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиям , отсутствие нарушений норм санитарного законодательства, допущенных по вине работников | отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов, большой объем и интенсивность работ, своевременное представление информации, качественное оформление отчетных и других документов, отсутствие обоснованных претензий к выполненной работе. | 10 |
| Качество при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения | сохранение здоровья детей | отсутствие вспышек заболеваний | 10 |
|  | соблюдение норм в приготовлении пищи согласно цикличному меню, соблюдение технологического процесса приготовления пищи | отсутствие замечаний медицинского работника при проведении органолептической оценки приготовляемой пищи, отсутствие замечаний надзорных органов | 15 |
| Обеспечение сохранности и рабочего состояния оборудования и инвентаря | аккуратность при использовании оборудования и инвентаря, своевременность заказов на ремонт оборудования и приобретение оборудования  | наличие оборудования в рабочем состоянии, сохранности оборудования и инвентаря | 15 |

**Завхоз**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Обеспечение содержания зданий | своевременное выполнение плановых мероприятий по содержанию здания и кабинетов,  | Качественное исполнение, отсутствие замечаний | 5 |
| Обеспечение санитарного и технического состояния закреплённых помещений  | самостоятельность при реализации мероприятий по обеспечению санитарного и технического состояния закреплённых помещений  | Качественное исполнение, отсутствие замечаний | 5 |
| Организация контроля | контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности  | Качественное исполнение, отсутствие замечаний | 10 |
| Важность выполненной работы | интенсивный труд и высокие результаты работы при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения | Большой объем и интенсивность работ. Своевременное представление информации, качественное оформление отчетных и других документов. Отсутствие обоснованных претензий к выполненной работе. | 5 |
|  |
|  | качество владения организационными функциями, коммуникативные качества  | Выстраивание эффективного взаимодействия с сотрудниками и посетителями, отсутствие обоснованных нареканий и жалоб | 5 |
| полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации | Качественное исполнение, отсутствие замечаний | 10 |
| обеспечение сохранности имущества и его учета  | Качественное исполнение, отсутствие замечаний | 10 |
| **Дворник, рабочий по стирке и ремонту белья, сторож, кухонный рабочий** |
| Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения | соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности | отсутствие замечаний, жалоб | 5 |
| Систематизация оборудование, сохранность имущества | систематизация учебного оборудования | наличие системы хранения и использования, отсутствие нареканий | 5 |
| отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций | отсутствие протоколов | 5 |
| Осуществление дополнительных видов работ | качественное выполнение дополнительных видов работ  | погрузочно-разгрузочных работ , ремонтные работы, сезонные работы | 10 |
| проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования | временные затраты со 100% качеством до 1 часа | 10 |
| благоустройство территории | наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории учреждения | 10 |
| Коммуникативная культура | умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками, обучающимися и их родителями | отсутствие жалоб | 5 |

*Приложение 2*

 *к Положению об оплате труда работников Муниципального*

 *бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Астафьевский детский сад»*

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды и условия персональных выплат | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<\*> |
| 1. | за опыт работы в занимаемой должности: <\*\*> |
| 1.1. | от 1 года до 5 лет: | 5% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*> | 15% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*> | 20% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<\*\*\*>  | 15% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <\*\*\*> | 20% |
| 1.2. | от 5 лет до 10 лет: | 15% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*> | 25% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*> | 30% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <\*\*\*>  | 25% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <\*\*\*> | 30% |
| 1.3. | свыше 10 лет  | 25% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*> | 35% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <\*\*\*> | 40% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <\*\*\*>  | 35% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <\*\*\*> | 40% |
| 2 | за сложность, напряженность и особый режим работы:  |
| 2.1. | проверка письменных работ (пропорционально нагрузке): |  |
| учителям истории, биологии и географии | 5% |
| учителям физики, химии, иностранного языка | 10% |
| учителям математики | 20% |
| учителям русского языка, литературы  | 25% |
| учителям начальных классов  | 20% |
| 2.2. | за классное руководство,<\*\*\*\*> | 2 700,0 рублей |
| 2.3. | за заведование элементами инфраструктуры:<\*\*\*\*\*>: |  |
| кабинетами, лабораториями, | 10% |
| учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами | 20% |
| 2.4. | за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных организациях, эффективную и оперативную работу в специализированных организациях по ведению бухгалтерского учета | 120% |
| 2.5. | за эффективную координацию деятельности городских профессиональных сообществ для ресурсно-методического, ,инженерно-технического обеспечения деятельности образовательных учреждений |  120% |
| 2.6. | шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания  | 20% |
| 3 | молодым специалистам, (впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении.Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения | 20% |
| 4 | краевые выплаты воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <\*\*\*\*\*\*> | 718,4 рубля |
| 5 | краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <\*\*\*\*\*\*> | 2155,2 рубля |

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

<\*\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения
или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*\*\*> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*\*\*\*> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, (далее – образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

<\*\*\*\*\*> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

<\*\*\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя), 2 155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника воспитателя).

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

 *Приложение 3 к Положению об оплате труда работников Муниципального*

 *бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Астафьевский детский сад»*

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ

ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| Наименование | Индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств | 25% |
| 95% выделенного объема средств | 50% |
| Объем ввода законченных ремонтом объектов | текущий ремонт капитальный ремонт | выполнен в срок, в полном объеме | 25%50% |
| Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | применение нестандартных методов работы | x | 50% |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения | задание выполнено | в срок, в полном объеме | 50% |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный период | оценка результатов работы | наличие динамики в результатах | 50% |
| Участие в инновационной деятельности | наличие реализуемых проектов | участие | 50% |
| Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий | наличие важных работ, мероприятий | участие | 50% |