

Принято:
на общем собрании работников МКДОУ № 23
Протокол № 2 от 10.01. 2018г.

Утверждаю:
Заведующий МКДОУ № 23
Вязникова О.П. Вязникова
Пр. № 1 от 10.01. 2018г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального казенного
дошкольного образовательного учреждения « Детский сад № 23
общеразвивающего вида», осуществляющего образовательную
деятельность

Положение вступает в силу с 11 января 2018г.

Д. Заречье

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения « Детский сад № 23 общеразвивающего вида»(далее МКДОУ № 23), осуществляющего образовательную деятельность (далее – Положение), разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников МКДОУ № 23, осуществляющего образовательную деятельность (далее соответственно – Организация, работники) направлено на повышение мотивации и включает в себя:

размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской (педагогической) работы (далее – ставка), в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) работников;

размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам;

условия оплаты труда руководителя Организации;

условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;

условия осуществления выплат компенсационного характера;

условия осуществления выплат стимулирующего характера;

особенности оплаты труда педагогических работников;

другие вопросы оплаты труда.

Положение вводится на основании:

Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197 – ФЗ (статьи 133 – 158, 282 – 288, 331 - 336);

Закона Российской Федерации «Об образовании»

Устава МКДОУ № 23

Закона Тульской области от 30.09.2013 № 1989-ЗТО «Об образовании»

Постановлением Правительства Тульской области от 27.11.2017 № 571 «О внесении изменений и дополнений в отдельные нормативные правовые акты Тульской области в сфере образования»

Постановлением администрации муниципального образования город Ефремов от 15.12.2017г. №1441 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Ефремов от 29.01.2015 № 178 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Ефремов, осуществляющих образовательную деятельность»

Постановлением администрации муниципального образования город Ефремов от 12.10.2017 № 1108 «Об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования город Ефремов»

Указом Президента РФ от 7 мая 2012г № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Письма Минобрнауки РФ «О разработке показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников» от 20.06.2013 № АП – 1073/02;

Приказа Минтруда России от 13 мая 2013 года N 202 "О проведении пилотного внедрения мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов

Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений"

Письма Минтруда России от 13 июня 2013 года N 14-1/10/2-3236

2. Оплата труда работников в Организации формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

3. Условия оплаты труда, включая размер оклада, должностного оклада, ставки, повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке, надбавку за специфику работы в Организации, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

7. Оплата труда работников Организации осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников образования

8. Размеры должностных окладов, ставок работников образования Организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Должности по уровням	Размер, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	5146,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
1 квалификационный уровень	6006,0
2 квалификационный уровень	6307,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень	9288,0

2 квалификационный уровень	9752,0
3 квалификационный уровень	10031,0
4 квалификационный уровень	10216,0

Должностной оклад, ставка работников образования Организации, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

9. Работникам образования Организации устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по Организации (структурному подразделению);

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию.

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

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам приведены в пунктах 10-13 настоящего Положения.

10. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по Организации (структурному подразделению) устанавливается в размере 0,25 работникам образования, работающим в Организации (структурном подразделении), расположенной в сельской местности.

11. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам образования Организации не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке – до 3,0.

12. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается работникам образования Организации согласно приложениям № 1-3 к настоящему Положению.

13. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам образования Организации в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;

при наличии первой квалификационной категории – 0,1;

при наличии второй квалификационной категории – 0,05.

14. С учетом условий труда работникам образования Организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

15. Работникам образования Организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

16. Особенности оплаты труда педагогических работников Организации устанавливаются приложением №4 к настоящему Положению

2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

17. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Должности по уровням	Размер, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	5146,0
должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	6006,0
2 квалификационный уровень	6307,0
3 квалификационный уровень	6607,0
4 квалификационный уровень	6907,0
должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	8577,0
2 квалификационный уровень	9006,0
3 квалификационный уровень	9435,0
4 квалификационный уровень	9864,0
должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	
3 квалификационный уровень	11320,0

18. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ:

Должности	Размер, рублей
Заведующий библиотекой, читальным залом	10293,0
Системный администратор, специалист по охране труда, специалист в сфере закупок	8577,0

19. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

повышающий коэффициент к должностному окладу по Организации (структурному подразделению);

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам приведены в пунктах 20-22 настоящего Положения.

20. Повышающий коэффициент к должностному окладу по Организации (структурному подразделению) устанавливается в размере 0,25 работникам, занимающим должности служащих, работающим в Организации (структурном подразделении), расположенной в сельской местности.

21. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам, занимающим должности служащих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу – до 3,0.

22. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, согласно приложениям № 1–3 к настоящему Положению.

23. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

24. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

25. Размеры окладов работников Организации, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих:

Квалификационные уровни	Размер, рублей
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4303,0
2 квалификационный уровень	4508,0
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	5005,0
2 квалификационный уровень	6102,0
3 квалификационный уровень	6706,0
4 квалификационный уровень	8048,0

К 4 квалификационному уровню относятся наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», выполняющих по решению руководителя Организации важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы

26. Работникам Организации, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по Организации..

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 27-29 настоящего Положения.

27. Повышающий коэффициент к окладу по Организации (структурному подразделению) устанавливается в размере 0,25 работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, работающим в Организации (структурном подразделении), расположенной в сельской местности.

28. Персональный повышающий коэффициент к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, может быть установлен руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с

коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу – до 3,0.

29. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, согласно приложениям № 1-3 к настоящему Положению.

30. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

31. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя Организации и его заместителей

32. Должностной оклад руководителя Организации определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им Организации, и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников.

Размер кратности для установления должностного оклада руководителя Организации определяется работодателем в соответствии с отнесением Организации к группе по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности Организации.

Порядок отнесения Организации к группе по оплате труда руководителей и объемные показатели деятельности Организации предусмотрены приложением №5 к настоящему Положению.

К основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей Организаций относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, с целью реализации которых создана Организация. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей Организаций определен приложением № 6 к настоящему Положению.

Конкретный перечень наименований должностей, относящихся к основному персоналу, устанавливается локальным нормативным актом Организации, в зависимости от направления деятельности Организации.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Организации, его заместителей, формируемой за счет всех

источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Организации (без учета заработной платы руководителя и заместителей руководителя) не может превышать восьмикратного размера. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей Организации, их заместителей размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

33. С учетом условий труда руководителю Организации и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Руководителю Организации указанные выплаты устанавливаются работодателем на основании заключенного трудового договора.

Заместителям руководителя Организации указанные выплаты устанавливаются руководителем Организации в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

34. Премии руководителю Организации устанавливаются работодателем с учетом результатов деятельности Организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Организации, предусмотренными Положением об оплате труда руководителей, утвержденным учредителем и согласованным с территориальным органом профсоюза.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, заместителям руководителя могут быть установлены руководителем Организации в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с Советом районной профсоюзной организации работников народного образования и науки РФ.

4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Организации

35. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Организации (далее – Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Организации.

36. При расчете средней заработной платы учитываются оклады, должностные оклады, ставки, выплаты по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Организации, которые осуществляются за счет средств бюджета муниципального образования.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала, надбавка за специфику работы в Организации.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала Организации осуществляется Организацией за календарный год, предшествующий году установления оклада руководителя Организации.

37. Средняя заработная плата работников основного персонала Организации определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок, выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплат

стимулирующего характера работников основного персонала Организации за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Организации за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя Организации.

38. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Организации учитывается среднемесячная численность работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Организации, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала Организации, являющихся внешними совместителями.

39. Среднемесячная численность работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала Организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала Организации, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в Организации на одной и более одной ставке (оформленный в Организации как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Организации как один человек (целая единица).

40. Работники основного персонала Организации, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Организации учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели:

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов – на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

41. Среднемесячная численность работников основного персонала Организации, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Организации, работавших на условиях неполного рабочего времени.

42. Изменение размера кратности для установления должностного оклада руководителя Организации производится с учетом изменения объемных показателей.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

43. Работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

44. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работодатель по согласованию с представительным органом работников принимает локальные нормативные акты, устанавливающие конкретный размер выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам Организации, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных

условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

45. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

46. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада (оклада), ставки за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Перечень должностей работников Организации для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

47. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

48. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

49. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливается локальным нормативным актом Организации, принятым в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

50. В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу в Организации устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

премиальные выплаты по итогам работы; (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Организации, с учетом решения Общего собрания работников

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам на год устанавливаются Общим собранием Организации. По итогам решения общего собрания работников оформляется протокол. Итоговое решение о размерах стимулирующих выплат оформляется приказом заведующего.

Педагогические сотрудники организации самостоятельно заполняют Оценочный лист эффективности и результативности деятельности педагогических работников на 01.09 по итогам года для проведения тарификации (Приложение №8) После заполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогов назначается общее собрание работников, где проверяется достоверность предоставленных показателей и критериев, и происходит окончательное решение о назначении стимулирующих выплат по итогам работы за год. Методика оценивания должна быть понятна и прозрачна каждому работнику Организации. Установление выплат стимулирующего характера работникам Организаций осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организаций, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

51. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; своевременность и полноту подготовки отчетности.

Премияльные выплаты педагогам устанавливаются Общим собранием Организации, премии по итогам работы педагогических сотрудников

(за месяц, квартал, полугодие, год) устанавливаются также Общим собранием работников Организации. По итогам решения общего собрания работников оформляется протокол. Итоговое решение о размерах премияльных выплат оформляется приказом заведующего.

Педагогические сотрудники организации самостоятельно заполняют Оценочный лист эффективности и результативности деятельности педагогических работников (ежемесячно, ежеквартально, полугодие, 9 мес.) (Приложение №8). После заполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогов назначается общее собрание работников, где проверяется достоверность предоставленных показателей и критериев, и происходит окончательное решение о назначении премий по итогам работы. (за месяц, квартал, полугодие, год

52. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями; соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг; отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг; качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации.

53. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Организации;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Организации;

непосредственное участие в реализации национальных проектов

6.1. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОТМЕНЫ ДОПЛАТ И НАДБАВОК СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

54. Виды и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера могут пересматриваться и быть заменены в зависимости от показателей труда.

55. Доплаты и надбавки, установленные работнику в начале учебного года, могут быть отменены или уменьшены:

в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;

в связи с ухудшением качества работы;

в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

6.2. ПОКАЗАТЕЛИ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УМЕНЬШЕНИЕ РАЗМЕРА стимулирующих выплат или лишения.

- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка. - 10 %
- Нарушение санитарно – эпидемиологического режима. - 10 %
- Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности - 10 %
- Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей. - 25 %
- Обоснованные жалобы родителей на педагогов и персонал
- (низкое качество учебно – воспитательного процесса, грубое отношение к детям, нарушение педагогической этики). - 100 %
- Детский травматизм по вине работника - 100 %
- Халатное отношение к сохранности материально – технической базы - 10 %
- Наличие ошибок в документации - 50%
- Пассивность в участии жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри МКДОУ и на других уровнях - 10%

Все случаи депремирования рассматриваются заведующим совместно с общим собранием работников МКДОУ № 23 в индивидуальном порядке в каждом случае.

7. Другие вопросы оплаты труда

56. Работникам Организации, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организаций, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании работнику Организации материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Организации в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников. Решение об оказании руководителю Организации материальной помощи и ее конкретных размерах принимает работодатель в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

57. Педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений Организации, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке за ученые степени доктора наук и кандидата наук, ежемесячные надбавки к должностному окладу (окладу), ставке за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской области от 30 сентября 2013 года № 1989-ЗТО «Об образовании».

Руководителю Организации указанные выплаты устанавливаются работодателем.

Педагогическим работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений Организации указанные выплаты устанавливаются руководителем Организации.

58. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ
за выслугу лет в МКДОУ № 23, осуществляющего образовательную
деятельность

1. Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам МКДОУ № 23, осуществляющего образовательную деятельность (далее – Организации) (за исключением руководителя, заместителей руководителя) в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Стаж работы	Повышающий коэффициент за выслугу лет
Стаж работы от 0 до 2 лет	0,02
Стаж работы от 2 до 5 лет	0,05
Стаж работы от 5 до 10 лет	0,10
Стаж работы от 10 до 20 лет	0,15
Стаж работы более 20 лет	0,20

Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается к окладу, должностному окладу, ставке, как по основной, так и по должности, занимаемой на условиях внутреннего и внешнего совместительства, за фактически отработанное время.

2. Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Документы представляются лицом, стаж которого подтверждается.

3. Исчисление стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет в Организации производится в порядке, предусмотренном приложением №2 к Положению об оплате труда работников МКДОУ № 23, осуществляющего образовательную деятельность

4. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет работникам образования засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других Организациях согласно приложению №3 к Положению об оплате труда работников МКДОУ № 23, осуществляющего образовательную деятельность.

ПОРЯДОК
исчисления стажа для установления
повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу,
ставке за выслугу лет

1. В стаж работы засчитывается:

а) время работы в Организации;

б) время службы по призыву в Вооруженных силах Российской Федерации; время службы в Вооруженных силах СССР, время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в организацию образования не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, – независимо от продолжительности перерыва;

в) время работы в организациях образования в период учебы студентам педагогических высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в организациях образования;

г) работникам организаций образования при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

д) время работы в органах исполнительной власти всех уровней, организациях (учреждениях) на идентичных должностях (профессиях), а также должностях (профессиях), связанных с направлением деятельности организации или отвечающих функционалу занимаемой в организации должности;

2. Педагогическим работникам при исчислении стажа для установления повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за выслугу лет учитывается стаж педагогической работы, в который засчитывается без всяких условий и ограничений:

а) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы;

б) время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте «а» пункта 2 Порядка исчисления стажа для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет (далее – Порядок);

б) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профессионального образования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в аппарате Уполномоченного по правам ребенка, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

в) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 3 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в Организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

инструкторам по физкультуре,
педагогам дополнительного образования;
педагогам-психологам;
методистам;
музыкальным руководителям;

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольной Организации в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в организации высшего образования, профессиональной образовательной организации педагогического образования.

7. Работникам Организации время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных Организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж работы.

9. Работникам Организации могут быть засчитаны в стаж работы иные периоды работы (службы) в учреждениях и организациях независимо от их организационно-правовой формы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по замещаемой должности.

10. Включение в стаж иных периодов работы производится на основании приказа руководителя в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет, утвержденным локальным нормативным актом Организации, принятым с учетом мнения представительного органа работников. Для предварительного рассмотрения вопроса распорядительным документом Организации создается соответствующая комиссия, по исчислению стажа для установления работникам повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет.

Приложение №3
к Положению об оплате
труда работников МКДОУ №
23, осуществляющего образовательную
деятельность

ПЕРЕЧЕНЬ
организаций (учреждений) и должностей, время работы в которых
засчитывается в стаж работников образования (педагогический стаж)

Наименование организаций	Наименование должностей
<p>I. Образовательные организации (в том числе военные профессиональные организации, военные образовательные организации высшего образования; образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых</p>	<p>I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями,</p>

Наименование организаций	Наименование должностей
	деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба), тьютор, педагог-библиотекарь

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в организациях здравоохранения и социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

ОСОБЕННОСТИ оплаты труда педагогических работников

1. Порядок оплаты труда за часы педагогической (преподавательской) работы

Оплата труда педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в МКДОУ № 23, осуществляющего образовательную деятельность (далее – Организация), устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается федеральным законодательством.

Тарификационный список педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

ПОРЯДОК
отнесения МКДОУ № 23, к группе по оплате труда руководителей и
объемные показатели деятельности муниципальных организаций
муниципального образования город Ефремов, осуществляющих
образовательную деятельность

1. Отнесение МКДОУ № 23, (далее – Организация), к группам по оплате труда руководителей производится не чаще одного раза в год работодателем в установленном порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Организаций.

2. При наличии других показателей, не предусмотренных настоящим порядком, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Организации, суммарное количество баллов может быть увеличено работодателем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3. При установлении группы по оплате труда руководителя Организации контингент обучающихся определяется:

3.1. По дошкольным образовательным организациям – по количеству групп на начало учебного года.

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных организациях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Объемный показатель пункта 1 таблицы № 1 при установлении суммы баллов в дошкольных образовательных организациях применяется только в отношении количества детей, обучающихся на основе кратковременного пребывания (кроме обучающихся основного списочного состава).

4. К объемным показателям деятельности Организации относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организацией: численность работников Организации, количество обучающихся, сменность работы образовательной Организации и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Организации.

5. Объем деятельности Организации при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по следующим показателям:

Таблица № 1

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
1.	Количество обучающихся в Организации (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	За каждого обучающегося	0,3
2.	Количество работников в Организации	За каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3.	Количество обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей и лиц из их числа	За каждого обучающегося	0,5
4.	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося	0,5
5.	Наличие статуса базовой, ресурсной Организации, стажировочной площадки, пилотной Организации	За каждый вид	10
6.	Наличие статуса региональной инновационной площадки		15
7.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой	За каждый вид	15
8.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе организации	За каждую единицу	3, но не более 20 за все автотранспортные средств
9.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	За каждую единицу, находящуюся на балансе организаций; в других случаях	30 15
10.	Наличие учебно-опытных	За каждый вид	50

	участков (площадь не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц		
11.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	20
12.	Круглосуточное пребывание обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей и лиц из их числа)	За каждого обучающегося	0,3
13.	Наличие в Организации интерната и др. структурных подразделений	За каждый вид	20
14.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
15.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе объектов инфраструктуры Организации: спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	10
16.	Наличие классов (групп), перешедших на федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения	За каждый класс	5
17.	Наличие групп дошкольного образования в Организациях	За каждую группу	10

18.	Наличие обучающихся в Организации (за исключением организаций дополнительного образования), получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,5
19.	Наличие обучающихся, получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги вне данной Организации (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,1
20.	Наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов активной деятельности обучающихся (изостудия, театральная студия, комната сказок, зимний сад и др.)	За каждый вид	15
21.	Наличие классов (групп), в которых реализуется инклюзивное обучение	За каждый класс	5
22.	Наличие классов в общеобразовательной организации с углубленным изучением отдельных предметов, классов профильного обучения	За каждый класс	5
23.	Наличие групп продленного дня в общеобразовательной организации	За каждую группу	5
24.	Наличие обучающихся по дистанционной форме обучения	За каждого обучающегося	0,5
25.	Наличие обучающихся по индивидуальному учебному плану, в том числе реализующих ускоренное обучение	За каждого обучающегося	0,5

6. Организация относится к I, II, III или IV группам по оплате труда

руководителя по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип и специфика деятельности (специальные наименования) образовательных организаций	Группа, к которой образовательная организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.

1	2	3	4	5	6
1.	Дошкольные образовательные организации; общеобразовательные организации; организации дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2.	Общеобразовательные организации с профильными классами; Организации с наличием групп дошкольного образования	свыше 450	до 450	до 300	
3.	Организации с классами (группами), реализующими адаптированные образовательные программы; Общеобразовательные организации с классами углубленного обучения (в том числе лицеи, гимназии)	свыше 400	до 400	до 300	
4.	Организации, реализующие адаптированные образовательные программы	свыше 350	до 350	до 300	

Приложение №6
к Положению об оплате
труда работников МКДОУ № 23, осуществляющего
образовательную деятельность

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников, относимых к основному персоналу, для
определения размеров должностного оклада руководителя Организации**

1. воспитатель
2. инструктор по физической культуре
3. методист
4. младший воспитатель
5. музыкальный руководитель
6. педагог дополнительного образования
7. педагог-организатор
8. педагог-психолог
9. социальный педагог
10. специалист по учебно-методической работе
11. старший (вожатый, методист, воспитатель, тренер-преподаватель, педагог дополнительного образования)
12. тьютор
13. учитель-дефектолог
14. учитель-логопед.

Приложение №7
к Положению об оплате
труда работников МКДОУ № 23,
осуществляющего образовательную деятельность

**Показатели оценки труда работников организации по итогам работы (за
месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)**

Оценка деятельности рабочего по стирке белья, кастилянии

№	Критерии	%
1	Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей, замечаний по стороны контролирующих организаций	15
2	Творческий подход в создании интерьера учреждения	10
3	Пошив костюмов (игровых сценических и т.п.) для детей, изготовление принадлежностей для игровых уголков	10
4	Участие в общественной жизни детского сада (праздники, субботники, спортивные соревнования, вечера отдыха, работа в комиссиях)	25
5	Уход за скульптурами, опиление кустарников на территории детского сада и озеленение территории	25
6	Своевременное устранение неполадок в выходные и праздничные дни	10
7	Халатное отношение к сохранности имущества	-5
8	Проявление инициативы, рацпредложений	15
9	За высокопродуктивную работу в МКДОУ: <ul style="list-style-type: none"> • Более 10 лет • Более 20 лет 	12 13
	Максимальный балл	100

**Оценка деятельности техника, рабочего по обслуживанию здания,
сторожа, уборщика, дворника**

№	Критерии	%
1	Проявление инициативы, рацпредложений	15
2	Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей, замечаний по стороны контролирующих организаций	15
3	Творческий подход в создании интерьера учреждения	10
4	Изготовление принадлежностей для игровых уголков	10
5	Участие в общественной жизни детского сада (праздники, субботники, спортивные соревнования, вечера отдыха, работа в комиссиях)	25
6	За уход за скульптурами, опиление кустарников на территории детского сада и озеленение территории	25
7	Своевременное устранение неполадок в выходные и праздничные дни	10
8	За проведение ремонтных работ при подготовке детского сада к новому учебному году	15
9	За высокопродуктивную работу в МКДОУ : <ul style="list-style-type: none"> • Более 10 лет • Более 20 лет 	12 13
	Максимальный балл	100

Оценка деятельности повара, кухонного работника

№	Критерии	%
1	Проведение дополнительных мероприятий по детскому питанию: (участие в ярмарках; календарных праздниках; Дне открытых дверей; проведение дегустации для родителей; беседы с детьми о правильном питании)	15 за каждое
2	Отсутствие жалоб со стороны работников и родителей, замечаний по стороны контролирующих организаций	10

3	Проявление инициативы	15
4	Участие в общественной жизни детского сада (праздники, спортивные соревнования, субботники, вечера отдыха, работа в комиссиях)	25
5	Дифференцированный подход к приготовлению блюд для воспитанников в соответствии с медицинскими показаниями	15
6	За проведение ремонтных работ при подготовке детского сада к новому учебному году	15
7	За добросовестную работу в МКДОУ: <ul style="list-style-type: none"> • Более 10 лет • Более 20 лет 	12 13
Максимальный балл		100

Оценка деятельности младших воспитателей

№	Критерии	%
1	Отсутствие жалоб	10
2	За активное участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, образовательных мероприятий	12
3	За озеленение территории детского сада (цветники, огород)	15
4	Проявление инициативы	15
5	Участие в общественной жизни детского сада (праздники, спортивные соревнования, субботники, вечера отдыха, работа в комиссиях)	25
6	За высокопродуктивную работу в МКДОУ: <ul style="list-style-type: none"> • Более 10 лет • Более 20 лет 	12 13
7	Образцовое содержание группы	10
8	Участие в конкурсах	10
9	Увеличение объёма работы за временно отсутствующего работника	15
10	Участие в оформлении группы, участка	20
Максимальный балл		100

Оценка деятельности завхоза

№	Критерии	%
1	Отсутствие обоснованных жалоб	15
2	Наличие экономии энергоресурсов (за календарный год): вода, газ, электроэнергия, теплоэнергия	20
3	Своевременная подготовка к отопительному сезону	15
4	Благоустройство территории	20
5	Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения	15
6	Своевременное устранение неполадок в выходные и праздничные дни	10
7	Участие в общественной жизни детского сада (праздники, спортивные соревнования, субботники, вечера отдыха, работа в комиссиях)	25
8	За высокопродуктивную работу в МКДОУ: <ul style="list-style-type: none"> • Более 10 лет • Более 20 лет 	12 13
Максимальный балл		100

Оценка деятельности секретаря-машинистки, агента по закупкам

№	Критерии	%
1	Ведение сайта учреждения	30
2	Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения	10
3	Использование новых информационных технологий	20
4	Участие в общественной жизни детского сада (праздники, спортивные соревнования, субботники, вечера отдыха, работа в комиссиях)	25
5	Увеличение объёма работы за временно отсутствующего работника	15
6	За высокопродуктивную работу в МКДОУ №14: <ul style="list-style-type: none"> • Более 10 лет • Более 20 лет 	12 13
Максимальный балл		100

Оценочный лист эффективности и результативности деятельности педагогических работников на 01.09 по итогам года для проведения тарификации

№п\п	ПОКАЗАТЕЛИ	ПРОЦЕНТЫ
1	За активное использование современных образовательных программ и технологий	10
2	За ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских программ.	20
3	Инновационная работа с детьми.	15
4	Совершенствование, пополнение передового педагогического опыта. Предоставление творческого опыта работы на открытых занятиях для города	15 25
5	Ведение профилактической оздоровительной работы с детьми, поиск новых методов оздоровления.	5
6	Индивидуально – личностный подход к каждому ребенку и семье. За высокий уровень организации работы с родителями.	7 10
7	Взаимодействие с сотрудниками (отсутствие производственных конфликтов, взаимозаменяемость).	15
8	Творческий подход в выполнении распоряжений, приказов.	15
9	Привлечение дополнительных средств, проведение ремонтных работ.	5
10	Стимулирование молодого специалиста	10
11	Оказание дополнительных образовательных услуг (кружковая работа)	15
12	Провел и имеет материалы мониторинга дошкольников , подготовил итоговые материалы	8
13	За долголетний труд в данном учреждении (свыше 10 лет)	5
14	Создание игрового пространства на участке в весенне-летний период	6
15	Посадка цветников, зеленых насаждений в летний период	4

Оценочный лист эффективности и результативности деятельности педагогических работников (ежемесячно, ежеквартально, полугодие, 9 мес.)

п/п	Критерий оценки	%
1	Результативность образовательной деятельности	
	Использование в образовательной деятельности современных образовательных технологий и методик: - системное использование - эпизодическое использование	6 3
	Использование в работе современных методов и форм организации образовательного процесса (проектной деятельности, проблемного обучения и пр.): - системное использование - эпизодическое использование	6 3
2	Посещаемость в предшествующем периоде по итогам месяца	
	75%- от 75-60 – от 60-50 – ниже 50% –	13 7 1 -15
3.	Отсутствие или снижение заболеваемости воспитанниками по сравнению с предыдущим итоговым периодом	
	Уменьшение пропусков по болезни: до 5% – от 5 до 10% – от 10 до 20% – свыше 20% – расчет производится Кол-во воспитанников в группе 18 Кол-во пропущенных дней воспитанниками 9 Кол-во рабочих дней в месяце 20 Кол-во детодней $20 \cdot 18 = 360$ $9 \cdot 100 / 360 = 2,5\%$	5 8 12 15
4.	За личное участие и подготовку детей – победителей и призеров, конкурсов, выставок, фестивалей, спортивных мероприятий	
	Наличие призового места: - на муниципальном уровне за каждого призера – - на региональном уровне за каждого призера – - во всероссийских конкурсах за каждого призера –	6 8 10
	За участие: - в конкурсах ОУ – - в городских конкурсах – - в региональных конкурсах – - всероссийских конкурсах –	2 3 4 5
5	Участие и победа в конкурсах профессионального мастерства, методических материалов	
	Наличие призового места: - в городских конкурсах – - в региональных конкурсах – - всероссийских конкурсах –	3 5 7
	За участие: - в конкурсах ОУ – - в городских конкурсах – - в региональных конкурсах – - всероссийских конкурсах –	2 3 4 5
6	Работа с родителями	
	Обеспечение своевременной родительской оплаты 100% Долг до 1000 руб	5 -5

	Долг от 1000 до 3000	-10
	Долг свыше 5000	-25
	Отсутствие обоснованных обращений родителей воспитанников по поводу конфликтных ситуаций –	10
	Проведение работы по профилактике задолженности родительской платы за присмотр и уход (с подтверждающими документами)	5
	Привлечение родителей к благоустройству и озеленению участков и сооружению снежных построек, к изготовлению пособий, нестандартного оборудования в группе и на участке	15
	Проведение открытого мероприятия для родителей	15
	Информационно-коммуникативная связь с родителями - оформление фотоотчетов и иной документации по итогам мероприятий с детьми в уголках для родителей, в Интернет ресурсах; - оформление тематических уголков.	2 3
7	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	
	Организация профилактической, консультационной помощи семьям воспитанников, посещение семей составление актов обследования	5 10
	Отсутствие плана по работе с родителями воспитанников и его исполнения	минус 20
8	Участие в праздниках, развлечениях, проводимых в ДОУ	
	За 1 мероприятие не в своей группе	10
9	Качество ведения документации группы	
	Педагог своевременно и качественно ведет документацию группы	3
	Педагог своевременно и качественно предоставляет администрации информационные материалы, отчеты и др.	3
10	Самообразование	
	Имеется план работы по самообразованию, представление отчета по требованию администрации	5
	Отчет педагога о наиболее эффективных методах, удачных формах работы на муниципальном уровне	10
	Публикация в периодической печати	10
11	Создание и постоянное обновление развивающей среды	
	Динамичность, комфортность, современный дизайн (уголки, музыкальный зал, спортивный зал, кабинеты и др.)	5
	Обновление экспонатов мини-музея, содержание игровых уголков –	5
12	Наличие травм во время образовательного процесса (1 случай)	Минус 25
13	Владение ИКТ технологиями	
	Размещение информации на сайте ДОУ в целях повышения имиджа детского сада (ежемесячное размещение информации) 1 раз в 2 недели	5 7
	Наличие собственного сайта	10
	Использование педагогом интерактивного оборудования ежедневно	5
	Использование ИКТ – инструментария в работе (текстовый процессор, электронные таблицы, Интернет-ресурсы)	5
14	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	
	Взаимозаменяемость сотрудников (временно отсутствующих)	15
15	Работа педагога полный расчетный месяц	30

