

СОГЛАСОВАНО

Общим собранием работников

МДОУ «Детский сад № 8»

Председатель: Бабаш И.О. Бабаш

Протокол № 2 от 29.11.2024

УТВЕРЖДАЮ

заведующий МДОУ «Детский сад № 8»

Л.В. Киливаева

Д от 02.12.2024



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МДОУ «Детский сад № 8»

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций (далее - Положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных организаций Петрозаводского городского округа, повышения качества предоставления дошкольного образования по основной общеобразовательной программе, присмотра и ухода за детьми.
- 1.2. Настоящим Положением устанавливаются единые принципы установления системы оплаты труда в МДОУ «Детский сад № 8» (далее – Организация)
- 1.3. Система оплаты труда работников организации, включая размеры окладов (должностных окладов) (далее - Оклады), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается коллективным договором и соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами с учётом:
 - а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
 - б) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;
 - в) профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
 - г) перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;
 - д) перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;
 - е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - ж) размера минимальной заработной платы;
 - з) настоящего Положения;

и) мнения представительного органа работников.

1.4. Настоящее Положение включает:

- а) размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- б) условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- в) условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- г) условия оплаты труда работников организации, в том числе руководителей, заместителей руководителя организации.

1.5. Схема окладов (должностных окладов) в организации определяется с учетом настоящего Положения и на основе группировки должностей специалистов, профессий рабочих по категориям различных работ, являющихся равноценными, по следующим параметрам:

- а) набору исполняемых трудовых функций;
- б) сложности труда;
- в) интенсивности труда;
- г) результативности труда.

При этом учитываются требования к профессиональной квалификации (наличия специального образования и профессионального опыта, в том числе требования, отраженные в порядке лицензирования отдельных видов деятельности); уставные цели организации.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются составной частью оплаты труда работника.

1.7. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников организации как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом организации в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

1.9. Заработная плата работника выплачивается в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из бюджета Петрозаводского городского округа и доходов организации от оказания платных образовательных услуг, зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных статьями 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (далее – Федеральный закон о минимальном размере оплаты труда), при условии, что указанным работником полностью отработана за этот

период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

- 1.10. Заработная плата работников (без учёта выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учёта выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения (совершенствования), при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
- 1.11. На обеспечение размеров окладов, ставок заработной платы работников (без учёта районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) рекомендуется направлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации.
Фонд оплаты труда и штатное расписание организации утверждается ежегодное руководителем по согласованию с комитетом социального развития Администрации Петрозаводского городского округа.
- 1.12. Фиксированный размер оклада, ставки заработной платы, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).
- 1.13. Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Системы оплаты труда работников Организации устанавливаются с учётом:

- а) основных государственных гарантий по оплате труда работников;
- б) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций, утверждаемых ежегодно Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- в) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- г) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- д) номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225;
- е) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- ж) перечня видов выплат компенсационного характера.

2.2. Размеры должностных окладов работников организации устанавливаются руководителем организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп (ПКГ) приведены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3. В случаях если профессии (должности) работников, включённые в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются по ПКГ.

2.4. Размеры окладов работников, не включённых в ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде должностных окладов (схем окладов).

2.5. В целях поощрения работников, системой оплаты труда работников организации может быть предусмотрено установление работникам следующих выплат стимулирующего характера в виде повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются по решению руководителя организации с учетом мнения комиссии по стимулированию, которая создана в организации, на определенный период времени в течение календарного года и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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 иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.6. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников, занимающих должности работников образования, к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,20;

- при наличии первой квалификационной категории – 0,15;

Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию увеличивается работникам организации, имеющим почетные звания, награжденным знаком отличия в сфере образования или Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, при условии соответствия почетного звания профилю организации:

- награжденным Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации – 0,5;

- имеющим почетные звания или награжденным знаком отличия в сфере образования – 0,10.

Увеличение размера повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию при наличии почетного звания или знака отличия может быть произведено только по одному из оснований по основному месту работы.

2.7. Оклады заместителей руководителей организации, за исключением окладов заместителей главного бухгалтера, рекомендуется устанавливать ниже окладов руководителей организации не менее, чем на 30 процентов.

2.8. Работникам выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников организации с учетом раздела VII настоящего Положения.

2.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников организации с учетом раздела VI настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих

- 3.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих Организаций, устанавливаются руководителем Организации на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении к настоящему Положению.

- 3.2. В целях поощрения работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, системой оплаты труда работников Организации предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ).

Основным показателем оценки результатов выполняемых работ в целях установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы относится оценка трудового вклада работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя Организации с учетом мнения комиссии по стимулированию, которая создана в Организации, на определенный период времени в течение календарного года и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Организации.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы установлена работникам Организации, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

Применение ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Исчисление ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты, установленной в виде повышающего коэффициента, производится путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

- 3.3. Работникам, занимающим должности специалистов (за исключением должностей работников образования) и служащих, выплачиваются иные выплаты

стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников организации с учетом раздела VII настоящего Положения.

- 3.4. С учетом условий труда работникам, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Организации с учетом раздела VI настоящего Положения.

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

- 4.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем организации на основе отнесения их профессий и выполняемых ими работ к профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

Размеры окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в (Приложении № 1) к настоящему Положению.

- 4.2. В целях поощрения работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, системой оплаты труда работников организации предусмотрена стимулирующая выплата в виде ежемесячной надбавки за высокое качество работ.

К основным показателям оценки качества выполняемых работ в целях установления надбавки за высокое качество работ относятся следующие показатели:

- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием;
- высокий профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- применение в работе передовых форм и методов организации труда.

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ устанавливается по решению руководителя организации с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в организации, на определенный период времени в течение календарного года и осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда организации.

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к окладу.

Применение ежемесячной надбавки к окладу за высокое качество работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Исчисление надбавки, установленной в виде повышающего коэффициента, производится путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

Предельный размер надбавки установлен системой оплаты труда работников организации.

- 4.3. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников организации с учетом раздела VII настоящего Положения.

4.4.С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников организации с учетом раздела VI настоящего Положения.

V. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя организации определяется трудовым договором в соответствии с Положением о порядке установления должностных окладов, стимулирующих надбавок и премирования руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, муниципального учреждения «Центр развития образования», утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации, устанавливаются трудовым договором в размере на 30% ниже должностного оклада руководителя.

5.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации устанавливаются в соответствии с Положением о порядке установления должностных окладов, стимулирующих надбавок и премирования руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, муниципального учреждения «Центр развития образования», утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа.

5.4. В целях поощрения заместителей руководителя предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию (при ее наличии);
- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя организации устанавливаются по решению руководителя организации с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в организации, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда организации.

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

Исчисление надбавки, установленной в виде повышающего коэффициента, производится путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию к должностному окладу заместителя руководителя устанавливается с целью стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя, к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в случаях и на условиях, предусмотренных пунктом 12 настоящего Положения.

5.5. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя, за выполнение своих функциональных обязанностей в

условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ; выполнение дополнительного объема работы, не предусмотренного должностной инструкцией).

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы установлена заместителю руководителя организации как в абсолютном размере, так и в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

Предельный размер надбавки установлен системой оплаты труда работников организации.

5.6. Заместителям руководителя организации выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников организации с учетом раздела VII настоящего Положения.

5.7. С учетом условий труда руководителю организации и его заместителям, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников организации с учетом раздела VI настоящего Положения.

5.8. В соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счёт бюджета Петрозаводского городского округа, утверждённым постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 27.02.2008 № 401 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей образовательных организаций, их заместителей и средней заработной платы работников образовательных организаций устанавливается (без учёта руководителя, заместителей руководителя) в кратности 5.

Соотношения средней заработной платы руководителей образовательных организаций и средней заработной платы работников образовательных организаций устанавливается (без учёта руководителя, заместителей руководителя), формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официально-статистического учёта.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия осуществления устанавливаются системой оплаты труда работников организации.

6.2. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 24.10.2008 № 2815 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Петрозаводского городского округа», работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (далее – компенсационная выплата):

- 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, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

- фиксированная доплата за выполнение работ различной квалификации, за дополнительный объем работы, сверхурочную работу или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- выплаты до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если её размер выше минимального размера оплаты труда, установленной в российской Федерации.

6.3. Компенсационная выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается работнику по результатам аттестации рабочих мест и исчисляется в установленном размере в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

Перечень должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, утверждается руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников.

Руководитель организации обязан предпринять необходимые меры по устранению вредных производственных факторов и обеспечению безопасных условий труда.

Размер компенсационной выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установленный системой оплаты труда работников организации, не ниже минимальных размеров повышения, установленного в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6.4. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

- районные коэффициенты;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Порядок установления, применения, размеры коэффициентов и процентных надбавок определяются в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

6.5. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей

недели, устанавливаемой работнику.

Ночным считается время с 22.00 часов предшествующего дня до 6.00 часов следующего дня.

6.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, работавшим в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее:

одинарной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы) сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени; одинарной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.8. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, исходя из действующей системы оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере, в соответствии с суммированным учётом рабочего времени и учётным периодом (квартал).

6.9. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

6.10. В случае, если начисленная месячная заработная плата работника (без учёта районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если её размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом), устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если её размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

Доплата к начисленной месячной заработной плате работника организации устанавливается без учёта доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличения выполняемых работ и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Работнику организации, не полностью отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и не полностью выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) доплата устанавливается пропорционально отработанному времени (выполненному объёму работ) и включается в расчёт среднего заработка.

Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной месячной заработной плате.

$D = P_m - P_n$, где:

D - размер доплаты;

P_m - минимальный размер оплаты труда (либо минимальная заработная плата в Республике Карелия, если её размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом);

P_n - размер начисленной месячной заработной платы работнику, отработавшему за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) (без учёта районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и (или) опасными условиями труда, доплат за исполнение временно отсутствующего работника, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объёма работы).

6.11. Локальным актом организации могут предусматриваться иные гарантии и компенсации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

VII. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера

7.1. В целях поощрения работников организации за выполненную работу системой оплаты труда работников организации может быть предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде премии по итогам работы в пределах утверждённого фонда оплаты труда организации.

7.2. Уволенным сотрудникам (работникам) организации выплата стимулирующего характера в виде премии по итогам работы не устанавливается.

7.3. Молодым специалистам из числа педагогических работников в соответствии с действующим законодательством может быть предусмотрена выплата по итогам первого, второго, третьего года работы, которые впервые поступают на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации (не считая периода отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, периода прохождения военной службы по призыву).

7.4. Порядок расчёта стимулирующих выплат, порядок определения размера выплат стимулирующего характера, показатели и критерии качества и результативности труда работников, показатели и критерии интенсивности, качества и результативности труда по должностям согласно Приложению № 2.

7.5. Оценка трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижении конечного результата деятельности Учреждения производится в соответствии с показателями эффективности деятельности, утвержденными постановлением Администрации Петрозаводского городского округа «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений Петрозаводского городского округа, муниципального бюджетного учреждения Петрозаводского городского округа «Центр развития образования» и их работников».

7.6. Размер премии определяется как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

Решение о выплате каждого конкретного вида премии принимает руководитель организации с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в организации. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

7.7. Премия выплачивается при наличии денежных средств, согласно фонда оплаты труда организации.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

- 8.1. По должностям специалистов и служащих (профессиям рабочих), по которым размеры должностных окладов (окладов) не определены настоящим Положением, должностные оклады (оклады) устанавливаются системой оплаты труда работников организации в размере, не превышающем должностной оклад руководителя организации.
- 8.2. При наличии денежных средств из фонда оплаты труда организации работникам может быть оказана материальная помощь.
- 8.3. Порядок оказания материальной помощи устанавливается приказом руководителя организации с учетом мнения представительного органа работников.
- 8.4. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
МДОУ «Детский сад № 8»

**Размеры должностных окладов работников МДОУ «Детский сад № 8» в соответствии с
квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп
по состоянию на 29.11.2024 г.**

Квалификационн ые уровни	Профессиональная квалификационная группа	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»		
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала</i>		
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</i>		
1 квалификационный уровень • младший воспитатель		6864,00
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>		
1 квалификационный уровень • музыкальный руководитель • инструктор по физической культуре		9450,00
3 квалификационный уровень • воспитатель • педагог-психолог		10500,00
4 квалификационный уровень • старший воспитатель • учитель-логопед • тьютор		11582,00
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»		
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»</i>		
1 квалификационный уровень • калькулятор		5420,00
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»</i>		

1 квалификационный уровень • инспектор по кадрам	5679,00
3 квалификационный уровень • шеф-повар	6015,00
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</i>	
1 квалификационный уровень • инженер-программист • специалист по охране труда	7828,00
2 квалификационный уровень • контрактный управляющий	9589,00
Профессиональные квалификационные группы в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих»	
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</i>	
1 квалификационный уровень • дворник • кастелянша • кладовщик • сторож • уборщик служебных помещений • кухонный рабочий • машинист по стирке и ремонту спецодежды	5219,00
2 квалификационный уровень • повар • рабочий по комплексному обслуживанию здания	5679,00

Порядок выплат стимулирующего характера

1. Порядок расчёта стимулирующих выплат

1.1. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчёта производится Комиссиями:

- Комиссия по распределению стимулирующих выплат педагогическим работникам;
- Комиссия по распределению стимулирующих выплат младшему обслуживающему и учебно- вспомогательному персоналу;

избираемыми из состава Общего собрания (Конференции) работников МДОУ «Детский сад № 8» (далее – Общее собрание работников). Решение о включении конкретных работников в указанные комиссии принимается на заседании Общего собрания работников. Состав Комиссий по распределению стимулирующих выплат утверждается приказом руководителя на основании протокола заседания Общего собрания работников. Председатели и секретари Комиссий по распределению стимулирующих выплат избираются на первом Заседании Комиссии из числа членов избранных Комиссий путём открытого голосования. Заседание Комиссии признаётся правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на Заседании.

1.2. Основанием для установления выплат стимулирующего характера являются критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда с обоснованием необходимости назначения конкретному работнику или группе работников стимулирующей надбавки определённого вида с указанием периода и размера выплаты. Произведенный Комиссией по распределению стимулирующих выплат расчет с обоснованием, фиксируется в протоколе заседания, подписывается председателем комиссии, секретарём и всеми членами комиссии, присутствующими на заседании. На основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МДОУ «Детский сад № 8» руководитель издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера за результаты их работы. Указанные в настоящем пункте оплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы.

2. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

2.1. Размер выплат стимулирующего характера рассчитывается через стоимость балла и сумму баллов, набранных конкретным работником, при различных максимальных баллах по отдельным критериям. Для каждого критерия устанавливается своя шкала градации (количество баллов, набранных сотрудником, зависит от степени реализации данного направления).

2.2. Для проведения расчётов размера выплат стимулирующего характера сначала формируется Фонд стимулирующих выплат, запланированный на текущий период для каждой категории работников, потом рассчитываются баллы, набранные каждым работником, а также стоимость одного балла и затем определяется размер стимулирующих выплат каждому работнику.

2.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждой категории работников, необходимо разделить на максимально возможную для данной категории работников сумму баллов. В результате получаем

денежный вес (в рублях) каждого балла. Для работников разных категорий получается свой денежный вес (в рублях) каждого балла.

2.4. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

2.5. В случае, если часть стимулирующих выплат работникам МДОУ «Детский сад № 8» будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с Комиссией по распределению стимулирующих выплат, перераспределение средств внутри учреждения.

2.6. В течение каждого месяца ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого работника по утвержденным критериям и показателям (оценочные листы).

3. Показатели и критерии качества и результативности труда работников

3.1. Критерии качества и результативности труда работников МДОУ «Детский сад № 8» разрабатываются учреждением самостоятельно. Критерии качества результативности труда разрабатываются отдельно для следующих категорий работников МДОУ «Детский сад № 8»:

- для педагогических работников МДОУ «Детский сад № 8»;
- для специалистов МДОУ «Детский сад № 8»;
- для учителя-логопеда МДОУ «Детский сад № 8»;
- для административного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МДОУ «Детский сад № 8».

3.2. Для расчёта выплат стимулирующей части Фонда оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 8» используются следующие критерии качества и результативности труда:

3.2.1. Показатели и критерии качества и результативности труда заместителей руководителя (заведующего), устанавливаемые по итогам работы 1 раз в год, при наличии денежных средств, согласно фонда оплаты труда организации:

№	Показатели деятельности	Целевые индикаторы эффективности деятельности, расчёт показателя по факту	Шкала (баллы)	Максимальное кол-во баллов по критериям
1.	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника: - участие в мероприятиях МДОУ; - участие в общественных мероприятиях; - участие в работе комиссии/ий; - участие в субботниках, ремонтах, благоустройстве территории	объём и результативность работы	от 0 до 15	15
2.	Профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций	выполнение особо важных и ответственных работ	от 0 до 15	15

3.	<i>Ведение документации и своевременная отчётность</i>	объём и результативность работы	от 0 до 10	10
4.	<i>Интенсивность и напряжённость труда</i>	количество отработанных дней	от 0 до 20	20
5.	<i>Замещение должностей в случае производственной необходимости</i>	объём и результативность работы	от 0 до 15	15
6.	<i>Образцовое качество выполняемых работ</i>	отсутствие замечаний по результатам контроля (контрольно-надзорных органов, ревизии, инвентаризации, внутреннего оперативного контроля и пр.)	от 0 до 15	15
7.	<i>Участие в развитии предметно-пространственной среды МДОУ</i>	- обеспечение сохранности имущества МДОУ, его своевременного ремонта; - обогащение среды МДОУ; - привлечение внебюджетных средств для развития ДОО; - выполнение необходимых объёмов текущего и капитального ремонта	От 0 до 10	10
Всего:				100

3.2.2. Показатели эффективности деятельности педагогических работников (педагогов-специалистов) устанавливаемые по итогам работы за месяц, при наличии денежных средств, согласно фонда оплаты труда организации:

- музыкальный руководитель,
- инструктор по физической культуре,
- педагог-психолог,
- старший воспитатель.

№	Показатели деятельности	Целевые индикаторы эффективности деятельности, расчёт показателя по факту	Шкала (баллы)	Максимальное кол-во баллов по критериям
1.	Образовательная деятельность Базовые показатели эффективности деятельности педагогических работников			12
1.1.	Реализация образовательных программ дошкольного	Выполнение образовательной программы. (В зависимости от	от 0 до 5 Отсутствовал; 7 дней (- 1 балл от суммы), 14 дней (- 3 балла от	5

	образования для детей, соответствующих Федеральным государственным образовательным стандартам дошкольного образования.	отработанного времени)	суммы), 21-22 дня (- 5 балла от суммы).	
1.2.	Реализация вариативных форм образования и содержания детей, в том числе программ, направленных на социализацию, работу с одарёнными детьми, работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, включая организацию физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	- Работа с детьми с особыми образовательными потребностями: <u>дети с ОВЗ</u> (не включая детей-инвалидов)	от 0 до 4	7
		- Индивидуальное сопровождение освоения образовательной программы (<u>часто болеющие дети; дети, испытывающие трудности в освоении ООП</u>)	от 0 до 3	
Дополнительные показатели эффективности деятельности педагогических работников				2
1.3.	Реализация программ дополнительного образования, включённых в образовательную программу ДОУ, инновационных проектов, организация экспериментальной деятельности.	Использование в работе парциальных программ.	от 0 до 2	2
2.	Уровень качества профессиональной деятельности			22
	Базовые показатели эффективности деятельности педагогических работников			
2.1.	Выполнение плана посещений ДОО (от 1 года до 3), (от 3 лет до 7).	Посещаемость образовательной организации (%)	от 0 до 5 <u>Если:</u> Менее 45 % - 0 баллов, 45%- 50% - 3балла, 51% -59% - 4 балла, 60% и более – 5 баллов. ----- <u>Сад:</u> Менее 67% - 0 баллов, 67% - 70% - 3балла, 71% - 79% - 4 балла,	5

			80% и более - 5 баллов,	
2.2.	Заболеваемость.	Уровень заболеваемости (%)	от 0 до 3 Менее 10 % - 3 балла, 10% - 20% - 2 балла, 21% - 25 % - 1 балл, Более 25% - 0 баллов	3
2.3.	Уровень удовлетворённости заказчиков, качеством оказанных образовательных услуг. Создание благоприятного психологического климата в коллективе.	Оценивается комиссией на основе независимого социологического опроса/анкетирования родителей (законных представителей) 2 раза в год (декабрь/май)	от 0 до 5 0% - 84% - 0 баллов 85% - 89% - 4 балла 90% - 100% - 5 баллов	7
		<u>Ежемесячно:</u>	от 0 до 2 Жалоба (уст./письм.) – 0 баллов, Нет жалоб – 1 балл, Положительный отзыв(ы) (на сайте ДОО или в письменной форме) – 1 балл.	
2.4.	Участие воспитанников в творческих конкурсах, соревнованиях, программах, проектах, фестивалях и др.	<u>Подготовка</u> участников к творческим конкурсам, соревнованиям, фестивалям разного уровня (копия заявки)	от 0 до 4 Уровень ДОУ – 1 балл; Муниципальный уровень – 2 б.; Региональный уровень – 3 б.; Всероссийский уровень – 4 б.	7
		Результативность участия в творческих конкурсах, соревнованиях, фестивалях, проектах разного уровня.	от 0 до 3 Наличие призовых мест (1-3 балла в зависимости от места).	
Дополнительные показатели эффективности деятельности педагогических работников				18
2.5.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	Применение различных форм взаимодействия с семьями воспитанников, направленных на привлечение их к активному участию в жизни ДОО	от 0 до 5 1 мероприятие- 2 балла, 2 мероприятия – 3 балла, 3 и более – 5 баллов	5

		(количество мероприятий, сложность организации, количество участников) + выставки ДОУ, акции, экскурсии, мастер-классы.		
2.6.	<i>Развитие предметно-пространственной среды в ДОО</i>	Разработка концептуально-продуманной и соответствующей требованиям РППС. Активное использование в работе РППС. <u>Соответствие РППС возрасту детей.</u> Информационные стенды.	от 0 до 8 Объём и сложность выполненных работ.	8
2.7.	<i>Применение различных форм взаимодействия с детьми.</i>	Применение различных форм взаимодействия с воспитанниками	от 0 до 5 Качество проведённых мероприятий с детьми, проявление инициативы и творчества (вне годового плана).	5
3.	<i>Эффективность организационной, методической деятельности и индивидуального профессионального роста педагога</i> <i>Базовые показатели эффективности деятельности педагогических работников</i>			15
3.1.	<i>Реализация программы индивидуального профессионального развития, повышения квалификации.</i>	Повышение квалификации <u>без отрыва от производства.</u> реализация и представление результатов индивидуальной образовательной программы по самообразованию. Посещение методических объединений. <u>Информирование коллег по изученным темам.</u>	от 0 до 5 1 мероприятие – 1 балл, 2 мероприятия – 2 балла, 3 и более – 5 баллов.	5

		Наличие выступлений на семинарах, конференциях, МО различных уровней.		
3.2.	<i>Активное участие в общественной жизни учреждения, работа в составе комиссии, комитете внимания, субботнике, сборе макулатуры, роли.</i>	Объём работ.	от 0 до 10 Работа в составе комиссии – 3 балла, Комитет внимания – 2 балла, Субботник – 1 балл, Макулатура – 1 балл, Роли: 1-2 – 3 балла; 3 и более – 5 баллов.	10
<i>Дополнительные показатели эффективности деятельности педагогических работников.</i>				9
3.3.	<i>Составление аналитических, методических материалов, планирования по организации образовательной деятельности, активное использование ИКТ.</i>	Владение технологиями электронного документооборота. Своевременное и качественное предоставление материалов и документов, обеспечивающих образовательный процесс.	от 0 до 4	4
3.4.	<i>Организация и проведение мероприятий различных уровней в образовательном учреждении.</i>	Уровень.	от 0 до 5 Мероприятия округа – 3 балла; Мероприятия городского уровня – 4 балла; Мероприятия республиканского уровня – 5 баллов	5
4.	<i>Дополнительные критерии</i>			22
4.1.	<i>Оформление детского сада к праздничным мероприятиям (в комплексе).</i>	Оформление музыкального зала, фойе, групповых и других помещений.	от 0 до 6 За фойе – 3 балла, Муз.зал – 3 балла.	6
4.2.	<i>Выслуга лет.</i>	В зависимости от отработанного времени в данной	от 0 до 6 Свыше 5 лет – 3 балла;	6

		организации и качества работы.	Свыше 10 лет – 6 баллов.	
4.3.	Эффективность труда	Работа без больничного листа.	от 0 до 5 Был б/л – 0 баллов, Без б/л – 5 баллов.	5
4.4.	Дополнительные показатели.	Работа сверх должностных обязанностей, не учтенная критериями в таблице.	от 0 до 5	5
Всего:				100

3.2.3. Показатели эффективности деятельности педагогических работников (учителя-логопеда) устанавливаемые по итогам работы за месяц.

№	Показатели деятельности	Целевые индикаторы эффективности деятельности, расчёт показателя по факту	Шкала (баллы)	Максимальное кол-во баллов по критериям
1.	Образовательная деятельность			10
	Базовые показатели эффективности деятельности педагогических работников			
1.1.	1.1.Реализация образовательных программ дошкольного образования для детей, соответствующих Федеральным государственным образовательным стандартам дошкольного образования.	Выполнение образовательной программы. (в зависимости от отработанного времени)	от 0 до 5 Отсутствие: 7 дней (- 1 балл от суммы), 14 дней (- 3 балла от суммы), 21-22 дня (- 5 балла от суммы).	5
1.2.	Охват воспитанников логопедической помощью		от 0 до 5 12-16 чел – 3 балла Свыше 16 чел – 5 баллов	5
Дополнительные показатели эффективности деятельности педагогических работников				5
1.3.	Реализация коррекционно-образовательной программы с детьми, посещающие другие	Коррекционная работа с детьми других детских садов на базе МДОУ «Детский сад № 8»	от 0 до 5 1-2 ребенка – 3 балла 3 и более ребенка – 5 баллов	5

	<i>ОУ, находящиеся под ведомством логопункта</i>			
2.	Уровень качества профессиональной деятельности Базовые показатели эффективности деятельности педагогических работников			19
2.1.	Выполнение плана посещений ДОО (от 1 года до 3), (от 3 лет до 7).	Посещаемость образовательной организации (%)	от 0 до 5 <i>Если:</i> Менее 45 % - 0 баллов, 45%- 50% - 3балла, 51% -59% - 4 балла, 60% и более – 5 баллов. ----- <i>Сад:</i> Менее 67% - 0 баллов, 67% - 70% - 3балла, 71% - 79% - 4 балла, 80% и более -5 баллов,	5
2.2.	Заболеваемость.	Уровень заболеваемости (%)	от 0 до 3 Менее 10 % - 3 балла, 10% - 20% - 2 балла, 21% - 25 % - 1 балл, Более 25% - 0 баллов	3
	2.3. Уровень удовлетворённости заказчиков, качеством оказанных образовательных услуг. Создание благоприятного психологического климата в коллективе.	Оценивается комиссией на основе независимого социологического опроса /анкетирования родителей (законных представителей) 2 раза в год (декабрь/май)	от 0 до 5 0% - 84% - 0 баллов 85% - 89% - 4 балла 90% - 100% - 5 баллов	5
		<u>Ежемесячно:</u>	от 0 до 2 Жалоба (уст./письм.) – 0 баллов, Нет жалоб – 1 балл, Положительный отзыв(ы) (на сайте ДОО или в письменной форме) – 1 балл.	2
	2.4. Помощь в организации образовательного процесса.	Работа на группах взамен отсутствующего воспитателя, подготовка участников к конкурсам, участие в комиссиях (жюри)	от 0 до 4 работа в группе взамен отсутствующего воспитателя – 2 балла за каждое последующее мероприятие + 1 балл	4

Дополнительные показатели эффективности деятельности педагогических работников				13
2.5.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.	Применение различных форм взаимодействия с семьями воспитанников, направленных на профилактику и коррекцию речевых нарушений (родительские собрания, папки-передвижки, памятки, буклеты)	от 0 до 5 1 мероприятие- 2 балла, 2 мероприятия – 3 балла, 3 и более – 5 баллов	5
2.6.	Развитие предметно-пространственной среды в логопедическом кабинете	Разработка концептуально-продуманной и соответствующей требованиям РППС. Активное использование в работе РППС. <u>Соответствие РППС возрасту детей.</u>	от 0 до 5 Объём и сложность выполненных работ.	5
2.7.	Просветительская работа с педагогическим коллективом по профилактике речевых нарушений у детей (педагогические часы, педагогические советы)	Выступление на педагогических часах, педагогических советах, личные консультации)	от 0 до 3 1 мероприятие – 1 балл	3
3.	Эффективность организационной, методической деятельности и индивидуального профессионального роста педагога			21
	Базовые показатели эффективности деятельности педагогических работников			
3.1.	Реализация программы индивидуального профессионального развития, повышения квалификации.	Повышение квалификации <u>без отрыва от производства</u> , реализация и представление результатов индивидуальной образовательной программы по самообразованию. Посещение	от 0 до 5 1 мероприятие – 1 балл, 2 мероприятия – 2 балла, 3 и более – 5 баллов.	5

		методических объединений, мастер-классов и пр. <u>Информирование коллег по изученным темам.</u>		
3.2.	<i>Участие в профессиональных конкурсах, методических семинарах, научно-практических конференциях. Представление опыта в СМИ. Публикации.</i>	Участие деятельности проф. сообществ по обмену опытом профессиональной деятельности, конкурсах. Наличие выступлений на семинарах, конференциях, МО различных уровней. Количество и уровень.	от 0 до 5 ДОУ и муниц. ур. – 3 б., Региональный ур. – 4 б., Публикация – 5 баллов	5
3.3.	<i>Документальное сопровождение ребенка на ПМПК, работа в составе ППк.</i>	Объем работ.	от 0 до 5 Работа в составе консилиума – 2 балла, Документация: На 1-2 детей – 1 балл На 3 и более детей – 2 балла	5
3.4.	<i>Личный вклад педагога в создание положительного имиджа учреждения. Наличие авторских разработок, (методические рекомендации, пособия)</i>	Представление уникальности ОУ на разных уровнях	от 0 до 6 Мун. ур. и ДОУ – 2 б., Региональный и выше – 6 б.	6
Дополнительные показатели эффективности деятельности педагогических работников				9
	<i>3.5. Составление аналитических, методических материалов, планирования по организации образовательной деятельности, активное использование ИКТ.</i>	Владение технологиями электронного документооборота. Своевременное и качественное предоставление материалов и документов, обеспечивающих образовательный процесс.	от 0 до 4	4

	3.6. Расширение образовательного пространства, взаимодействие с организациями.	Привлечение социальных партнёров.	от 0 до 5	5
4.	Дополнительные критерии			23
4.1.	Создание и ведение своего профессионального сайта и странички логопеда на официальном сайте ДОУ.	Систематическое обновление информации на сайте (публикации)	от 0 до 5 Размещение материалов на сайте за истекший месяц.	5
4.2.	Участие в утренниках.	Роли.	от 0 до 5 1-2 роли – 3 балла, 3 и более – 5 баллов.	5
4.3.	Участие в общественных мероприятиях ДОО.	Участие в субботниках, ремонтах, благоустройстве территории. Выход	от 0 до 3 Объём и качество выполненных работ.	3
4.4.	Ответственные поручения.	Профессионализм и оперативность при выполнении особо важных и ответственных работ	от 0 до 5	5
	4.5 Эффективность труда	Работа без больничного листа.	0 /5 Был б/л – 0 баллов, Без б/л – 5 баллов.	5
Всего:				100

3.2.4. Показатели эффективности деятельности педагогических работников МДОУ «Детский сад № 8», устанавливаемые по итогам работы за месяц, при наличии денежных средств, согласно фонда оплаты труда организации.

- воспитатель

№	Показатели деятельности	Целевые индикаторы эффективности деятельности, расчёт показателя по факту	Шкала (баллы)	Максимальное кол-во баллов по критериям
1.	Образовательная деятельность			10
	Базовые показатели эффективности деятельности педагогических работников			
1.1.	Реализация образовательных программ	Выполнение образовательной программы. (В зависимости от отработанного времени)	от 0 до 5 Отсутствовал: 7 дней (- 1 балл)	5

	дошкольного образования для детей, соответствующих Федеральным государственным образовательным стандартам дошкольного образования.	<u>Обеспечение охраны жизни и здоровья детей:</u> <u>Применение в работе здоровьесберегающих технологий и закаливающих мероприятий.</u> (Разрабатывает и применяет действенные профилактические и закаливающие мероприятия).	от суммы), 14 дней (- 3 балла от суммы), 21-22 дня (- 5 балла от суммы).	
1.2.	Реализация вариативных форм образования и содержания детей, в том числе программ, направленных на социализацию, работу с одарёнными детьми, работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья, включая организацию физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.	- Работа с детьми с особыми образовательными потребностями:	от 0 до 3	5
		- с характерными ограниченными возможностями по состоянию здоровья (не учитывая детей-инвалидов)	от 0 до 2	
Дополнительные показатели эффективности деятельности педагогических работников				5
1.3.	1.3. Реализация программ дополнительного образования, включённых в образовательную программу ДОУ, инновационных проектов, организация экспериментальной деятельности.	Использование в работе парциальных программ.	от 0 до 1 Объём и качество работы	5
		Организация и ведение кружковой, студийной работы, секций, изостудий и пр. (без учёта платных образовательных услуг)	от 0 до 4 По количеству проведенной работы.	
2.	Уровень качества профессиональной деятельности			22
	Базовые показатели эффективности деятельности педагогических работников			
2.1.	Выполнение плана посещений ДОО (от 1 года до 3), (от 3 лет до 7).	Посещаемость образовательной организации (%)	от 0 до 5 Если: Менее 45 % - 0 баллов, 45%- 50% - 3балла, 51% -59% - 4 балла, 60% и более – 5 баллов.	5

			<u>Сред:</u> Менее 67% - 0 баллов, 67% - 70% - 3 балла, 71% - 79% - 4 балла, 80% и более - 5 баллов,	
2.2.	Заболеваемость.	Уровень заболеваемости (%) (для всех возрастных групп)	от 0 до 3 Менее 10 % - 3 балла, 10% - 20% - 2 балла, 21% - 25 % - 1 балл, Более 25% - 0 баллов	3
2.3.	Уровень удовлетворённости заказчиков, качеством оказанных образовательных услуг. Создание благоприятного психологического климата в коллективе.	Оценивается комиссией на основе независимого социологического опроса /анкетирования родителей 2 раза в год (декабрь/май) <u>Ежемесячно:</u>	от 0 до 5 0% - 84% - 0 баллов, 85% - 89% - 4 балла, 90% - 100% - 5 баллов от 0 до 2 Жалоба (уст./письм.) – 0 баллов, Нет жалоб – 1 балл, Положительный отзыв (ы) (на сайте ДОО или в письменной форме) – 1 балл.	7
	2.4. Участие педагогов и воспитанников в творческих конкурсах, соревнованиях, программах, проектах, фестивалях и др.	<u>Подготовка</u> участников к творческим конкурсам, соревнованиям, фестивалям разного уровня (копия заявки) Результативность участия в творческих конкурсах, соревнованиях, фестивалях, проектах разного уровня.	от 0 до 4 Уровень ДОУ-16. Муниципальный уровень - 2 б. Региональный уровень – 3 б. Всероссийский уровень – 4б. от 0 до 3 Наличие призовых мест (1-3 балла в зависимости от места)	7
Дополнительные показатели эффективности деятельности педагогических работников				13
2.5.	Реализация мероприятий,	Применение различных форм взаимодействия с семьями воспитанников,	от 0 до 5 1 мероприятие- 2	5

	<i>обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.</i>	направленных на привлечение их к активному участию в жизни ДОО (количество мероприятий, сложность организации, количество участников) + выставки ДОУ, акции, экскурсии, мастер-классы.	балла, 2 мероприятия – 3 балла, 3 и более – 5 баллов	
2.6.	<i>Развитие предметно-пространственной среды в ДОО</i>	Разработка концептуально-продуманной и соответствующей требованиям РППС. Активное использование в работе РППС. <u>Соответствие РППС возрасту детей.</u> Оформление. Информационные стенды.	от 0 до 5 Объем и сложность выполненных работ.	5
2.7.	<i>Применение различных форм взаимодействия с детьми.</i>	Качество проведенных мероприятий с детьми, проявление инициативы и творчества (проекты, мастер-классы, экскурсии (вне образовательной программы))	от 0 до 3	3
3.	<i>Эффективность организационной, методической деятельности и индивидуального профессионального роста педагога</i> <i>Базовые показатели эффективности деятельности педагогических работников</i>			15
3.1.	<i>Реализация программы индивидуального профессионального развития, повышения квалификации.</i>	Повышение квалификации <u>без отрыва от производства.</u> реализация и представление результатов индивидуальной образовательной программы по самообразованию. <u>Посещение методических объединений, НОД.</u> <u>Информирование коллег по изученным темам.</u>	от 0 до 5 1 мероприятие – 1 балл, 2 мероприятия – 2 балла, 3 и более – 5 баллов.	5

		Наличие выступлений на семинарах, конференциях, методических объединениях на различных уровнях.		
3.2.	<i>Активное участие в общественной жизни учреждения, работа в составе комиссии, комитете внимания, субботнике, сборе макулатуры, роли.</i>	Объём работ	от 0 до 10 Работа в составе комиссии – 3 балла, Комитет внимания – 2 балла, Субботник – 1 балл, Макулатура – 1 балл, Роли: 1-2 – 3 балла, 3 и более – 5 баллов.	10
<i>Дополнительные показатели эффективности деятельности педагогических работников</i>				4
3.3.	<i>Составление аналитических, методических материалов, планирования по организации образовательной деятельности, активное использование ИКТ.</i>	Владение технологиями электронного документооборота. Своевременное и качественное предоставление материалов и документов, обеспечивающих образовательный процесс.	от 0 до 4 Перспективное планирование. Календарное планирование. Мониторинг. Табель (итоговый)	4
4.	<i>Дополнительные критерии</i>			31
4.1.	<i>Обеспечение своевременности оплаты за детский сад.</i>	Отсутствие задолженностей по родительской плате (на основании ведомости)	от 0 до 5 нет задолженности (маткапитал, рассрочка) - 5 б. долг менее 4.000 руб. – 3 б. долг более 4.000 – 0 б.	5
4.2.	<i>Интенсивность и напряжённость труда.</i>	Количество дней. (учитывается за предыдущий месяц).	от 0 до 10 1 день = 1 балл 10 дней = 10 баллов.	10

4.3.	<i>Выслуга лет.</i>	В зависимости от отработанного времени в данной организации.	от 0 до 6 Свыше 5 лет – 3 балла; Свыше 10 лет – 6 баллов.	6
4.4.	<i>Эффективность труда</i>	Работа без больничного листа.	от 0 до 5 Был б/л – 0 баллов, Без б/л – 5 баллов.	5
4.5.	<i>Дополнительные показатели.</i>	Работа сверх должностных обязанностей, не учтенная критериями в таблице.	от 0 до 5	5
Всего:				100

3.2.5. Показатели и критерии качества и результативности труда младшего обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала, устанавливаемые по итогам работы 1 раз в год, при наличии денежных средств, согласно фонда оплаты труда организации:

- младший воспитатель,
- инспектор по кадрам,
- калькулятор,
- кастелянша,
- шеф-повар,
- повар,
- кладовщик,
- кухонный рабочий,
- уборщик служебных помещений,
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,
- дворник,
- сторож, машинист по стирке и ремонту спецодежды

№	Показатели деятельности	Целевые индикаторы эффективности деятельности, расчёт показателя по факту	Шкала (баллы)	Максимальное кол-во баллов по критериям
1.	<i>Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работника:</i> - участие в мероприятиях МДОУ; - участие в общественных мероприятиях; - участие в работе комиссии/ий; - участие в субботниках, ремонтах, благоустройстве территории	объём и результативность работы	от 0 до 15	15

2.	<i>Профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций</i>	выполнение особо важных и ответственных работ	от 0 до 15	15
3.	<i>Ведение документации и своевременная отчётность</i>	объём и результативность работы	от 0 до 10	10
4.	<i>Интенсивность и напряжённость труда</i>	количество отработанных дней	от 0 до 20	20
5.	<i>Замещение должностей в случае производственной необходимости</i>	объём и результативность работы	от 0 до 15	15
6.	<i>Образцовое качество выполняемых работ</i>	отсутствие замечаний по результатам контроля (контрольно-надзорных органов, ревизии, инвентаризации, внутреннего оперативного контроля и пр.)	от 0 до 15	15
7.	<i>Участие в развитии предметно-пространственной среды МДОУ</i>	- обеспечение сохранности имущества МДОУ, его своевременного ремонта; - обогащение среды МДОУ; - привлечение внебюджетных средств для развития ДОО; - выполнение необходимых объёмов текущего и капитального ремонта	От 0 до 10	10
Всего:				100

3.2.6. Критерии снижения выплат стимулирующего характера всех категорий работников МДОУ «Детский сад № 8»

№	Показатели деятельности	Целевые индикаторы эффективности деятельности, расчёт показателя	Балловый коэффициент показателя	Периодичность снижения
Показатели и критерии эффективности деятельности работников				
1.	Удовлетворённость родителей качеством оказания услуг	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей	-25%	ежемесячно
2.	Соблюдение трудовой дисциплины	Выявленные нарушения по показателю	- 100%	ежемесячно
3.	Соблюдение требований по охране труда	Выявленные нарушения по показателю	-50%	ежемесячно

4.	Соблюдение требований охраны жизни и здоровья воспитанников	Выявленные нарушения по показателю	- 100%	ежемесячно
5.	Соблюдение действующих санитарно-эпидемиологических норм и правил	Выявленные нарушения по показателю	- 50%	ежемесячно
6.	Соблюдение требований пожарной безопасности и антитеррористического режима	Выявленные нарушения по показателю	- 50%	ежемесячно
7.	Соблюдение профессиональной этики во взаимоотношениях с работниками	Наличие обоснованных жалоб со стороны сотрудников	-25%	ежемесячно

