

СОГЛАСОВАНО
Председатель СМК слы /Л.Ф. Луканская./
«04» февраля 2020г.

Заведующий Л.В. Алексеева
«04» февраля 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников МДОУ «Детский сад № 120»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МДОУ «Детский сад № 120» (далее – Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Администрации Петрозаводского городского округа от 30.12.2019 N 3817 "О мерах по реализации Решения Петрозаводского городского Совета "О бюджете Петрозаводского городского округа на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов", Постановления Администрации Петрозаводского городского округа от 01.11.2013 N 5584 (ред. № 1443 от 16.05.2018) "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений", Положения о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МДОУ «Детский сад № 120»

1.2. Настоящее Положение регламентирует вопросы установления системы оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 120» и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) работников по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) в учреждении;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда работников учреждений, в т.ч. руководителя учреждения, его заместителя.

1.3. Положение учреждения о системе оплаты труда работников устанавливает систему оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 120», включающую размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;
- профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- размера минимальной заработной платы;

- мнения выборного представительного органа работников – Совета трудового коллектива;

- Коллективного Договора;
- настоящего Положения.

1.4. Положение учреждения о системе оплаты труда работников учреждения утверждается руководителем учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, вводится в действие приказом по учреждению и распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Штатное расписание МДОУ «Детский сад № 120» утверждается ежегодно руководителем.

1.6. Размер оклада (должностного оклада) работнику устанавливается руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Заработная плата работника выплачивается в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.

1.9. Заработная плата работника (без учета стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с настоящим Положением и не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнение им работы той же квалификации.

1.10. Месячная заработная плата работника (включая доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда в организации, согласно Федерального закона от 27 декабря 2019 года № 463-ФЗ "Минимальный размер оплаты труда в организации".

1.11. Фонд оплаты труда Учреждения утверждается ежегодно его руководителем по согласованию с комитетом социального развития Администрации Петрозаводского городского округа.

II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников образования

2.1. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе их отнесения к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н (с измен. на 23.12.2011 г.) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в соответствии с Трудовым Кодексом РФ ст. 195.3 «Порядок применения профессиональных стандартов».

Размеры должностных окладов педагогических работников соответствуют ставкам заработной платы за норму часов педагогической работы, установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической нагрузки за ставку заработной платы) педагогических работников".

2.2. Положением учреждения о системе оплаты труда работников Учреждения предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к должностным окладам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;

должностей руководителей, специалистов и служащих», а также в соответствии с Трудовым Кодексом РФ ст. 195.3 «Порядок применения профессиональных стандартов».

3.2. Положением учреждения о системе оплаты труда работников учреждения предусматривается установление работникам, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, стимулирующая выплата в виде ежемесячной надбавки за высокое качество работ:

- стимулирующая выплата (ежемесячная надбавка) за интенсивность и высокие результаты работы – 0,2.

3.3. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования труда 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).

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

3.5. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя Учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты.

3.6. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена работникам Учреждения, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу.

3.7. 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.

3.8. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на стимулирующую выплату.

3.9. С учетом условий труда работникам, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работников учреждения, с учетом раздела VI настоящего Положения.

3.10. Работникам, занимающим должности специалистов (за исключением должностей работников образования), выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

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

4.1. Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов, в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий, с учетом минимальных размеров окладов, а также в соответствии с Трудовым Кодексом РФ ст. 195.3 «Порядок применения профессиональных стандартов».

4.2. Положением о системе оплаты труда работников учреждения предусмотрено установление работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, стимулирующей выплаты в виде ежемесячной надбавки за высокое качество работ.

4.3. К основным показателям оценки качества выполняемых работ в целях установления

Решение об установлении соответствующих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

2.4. Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента, надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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;

2.7. Дополнительно по решению руководителя учреждения повышающий коэффициент 0,20 к должностному окладу за квалификационную категорию работникам учреждения, занимающим должности работников образования, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или присвоено почетное звание «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник образования» Союза Советских Социалистических Республик, Российской Федерации, Республики Карелия или награжденным знаком отличия в сфере образования и науки увеличивается. Работникам, имеющим другие почетные звания, повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию применяется при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а специалистам учреждения – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

2.8. С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников образования, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работников учреждения, с учетом раздела VI настоящего Положения.

2.9. Работникам, занимающим должности работников образования, выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работников учреждения, с учетом раздела VII. 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 учреждений, устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения их должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н (с измен. на 11.12 2008 года) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых

ежемесячной 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.

4.4. Ежемесячная надбавка за высокое качество работ устанавливается по решению руководителя Учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

4.5. Решение об установлении соответствующих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.6. 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.

4.7. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на стимулирующую выплату.

4.8. Предельный размер стимулирующей выплаты – 0,3.

4.9. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работников учреждения, с учетом раздела VI настоящего Положения.

4.10. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, выплачиваются иные стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работников учреждения, с учетом раздела VII. настоящего Положения.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения.

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

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

5.3. Размер должностного оклада заместителя руководителя Учреждения, устанавливается трудовым договором на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

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

5.5. В целях поощрения заместителя руководителя системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию: за первую квалификационную категорию – 0,15;
- за высшую квалификационную категорию – 0,20;
- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы – 0,25.

5.6. Выплата стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения устанавливается по решению руководителя Учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

5.7. 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.

5.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается заместителю руководителя Учреждения с целью стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя, к профессиональному росту путем повышения заработной платы.

5.9. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя Учреждения, за выполнение своих функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ).

5.10. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работников учреждения, с учетом раздела VI настоящего Положения.

5.11. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются на основании Положения о порядке установления должностных окладов, стимулирующих надбавок и премировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету по вопросам образования, культуры, делам молодежи, молодой семьи, физической культуры и спорта администрации Петрозаводского городского округа, муниципального учреждения «Центр развития образования», утвержденного постановлением Главы Петрозаводского городского округа.

Стимулирующие выплаты заместителю руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения, с учетом раздела VIII настоящего Положения.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия осуществления устанавливаются Положением учреждения о системе оплаты труда работников учреждения.

6.2. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 24.10.2008 г. № 2815 (с изменениями на 12.07.2018 г.) «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Петрозаводского городского округа», работникам трудовым договором устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- 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);

- доплаты до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом)

- надбавки за работу со сведениями, составляющим государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

6.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры указанных выплат устанавливаются в положении о системе оплаты труда работников учреждения, но не ниже минимальных размеров повышения, устанавливаемых в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.5. На момент введения новых систем оплаты труда выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии со статьями 60.2 и 149 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных п.9.7-9.10 настоящего Положения.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, согласно статье 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). 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.

6.8. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в эти дни. Размер доплаты составляет:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или

нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.9. В соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

6.10. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации в следующих размерах: районный коэффициент – 15%, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – до 50%.

Порядок применения, установления, условия исчисления стажа для указанных коэффициентов и процентных надбавок определяется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

VII. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера

7.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде премии по итогам работы (Приложение №2, Приложение №3).

7.2. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

7.3 Системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрено одновременно несколько видов премий за разные периоды работы - по итогам работы за квартал, год, а также премии воспитателям и младшим воспитателям за работу на подготовительной группе, премия к празднику «День дошкольного работника».

7.4. При премировании учитывается:

- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием, в соответствии с критериями (показателями) оценки трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижение конечного результата деятельности Учреждения;

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

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

7.5. Оценка трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижение 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 устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения и может определяться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

7.7. Решение о выплате каждого конкретного вида премии принимает руководитель Учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива в соответствии с Положением о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Тарифные ставки (оклады) тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Республики Карелия действуют с 1 октября 2019 г.

Наименование должности профессии	Тарифные ставки (оклады), рублей
Заведующий	16 200.00
Заместитель заведующего по ВМР	11 340.00
Заведующий хозяйством	4 913.00
Старший воспитатель	10 700.00
Педагог-психолог	9 700.00
Педагог дополнительного образования	9 410.00
Музыкальный руководитель	8 730.00
Инструктор по физической культуре	8 730.00
Воспитатель	9 700.00
Младший воспитатель	4 990.00
Кладовщик	4 428.00
Кастелянша	4 428.00
Швея	
Шеф повар	5 103.00
Повар	4 818.00
Кухонный рабочий	4 428.00
Оператор стиральных машин	4 428.00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4 818.00
Техник	4 818.00
Инспектор по кадрам	4 818.00
Специалист по охране труда	6 642.00
Калькулятор	4 599.00
Контрактный управляющий	8 136.00
Уборщик служебных помещений	4 428.00
Сторож	4 428.00
Дворник	4 428.00
Вахтер	4 428.00



Заведующий МДОУ:

Т.В.Алексеева

2020 г.

Председатель СТК:

слр Л.Ф. Луканская

Приложение № 2 к Положению об оплате труда МДОУ «Детский сад № 120» от 04.02.2020 г.

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат педагогическим работникам

Показатели эффективности деятельности педагогических работников	№п/п	Показания к премированию
Профессиональный рост педагога	1	Открытое занятие в детском саду (не более 1 раза в месяц) = 2б
	2	Открытые мероприятия на город, республику-3б
	3	Активное участие в методических мероприятиях на муниципальном уровне (выступление, проведение мастер-класса, подготовка презентации в рамках конференции, круглых столов, семинаров, педагогических чтений на).-3б Участие в подготовке Педагогического совета, семинара - 1 б.
	4	Посещение методических объединений, тематических семинаров, конференций в нерабочее время-1б
	5	Проведение общественных мероприятий-2б, участие в работе комитета «Внимание»-1б
	6	Участие в работе органов самоуправления, в качестве секретаря Педсовета-1б, в качестве председателя УСТК-2б
	7	Научные публикации в периодических изданиях, интернет – ресурсах, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта-2б (НЕ более 2 публикаций в квартал) В случае участия публикации в конкурсе педагогического мастерства, при получении призового места - +1 б.
	8	Участие работника в конкурсах профессионального мастерства - Интернет-конкурс педагогического мастерства (без публикации) = 2 б. - Конкурс на город, республику = 3 б. - Конкурс в несколько этапов = 4 б. («Педагог года»).
Работа в инновационном режиме	1	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. - Конкурс творческого мастерства 1-2 ребенка = 1 б, 3 и более детей = 2 б. - Спортивные, музыкальные, литературные конкурсы Педагог, готовивший детей = 2 б., педагог, помогавший в подготовке = 1 б. В случае победы на конкурсе = +1 б.!
	2	Оказание помощи в подготовке к участию в конкурсе=1 б., выход в качестве болельщика-0,5 б.
	3	Кружковая работа с детьми (при наличии плана, графика работы, учета посещаемости, регулярности проведения занятий)-3б Отчёт обязательно!
	4	Наставничество-2б в течении 1 месяца.
	5	Интенсивность и напряженность работы (при подготовке к новому учебному году, летнему периоду) = 1б
	6	Проведение физкультурных занятий педагогом – 1б ТОЛЬКО ДЛЯ 1-ой младшей группы.
	7	Подготовка документов в социальные органы (характеристик в ПДН) – 1б
	8	Работа с детьми с ОВЗ, с детьми, имеющими нарушения в поведении, развитии эмоционально-волевой сферы (при наличии адаптивной программы работы!!!) = 1б
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями	1	Проведение мероприятий с родителями в нетрадиционной форме (круглый стол, викторины, КВН, посиделки, выездные мероприятия и т.д.) = 2 б.
	2	Привлечение родителей к участию в мероприятиях, организованных учреждением (проведение праздников, развлечений, участие в фестивалях, выездных мероприятиях и др.) = 1б
	3	Привлечение к созданию предметно-пространственной среды в группе (ОЦЕНИВАЕТ УСТК)
Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	1	Разработка и реализация образовательных проектов, (сам разработал и реализовал – в группе -2б, в саду -3б, помощь в реализации проекта -1б)
	2	Участие в работе творческой, рабочей группы по разработке образовательных проектов в соответствии с годовым планом работы учреждения. ОЦЕНИВАЕТ РУКОВОДИТЕЛЬ РАБОЧЕЙ ГРУППЫ!
	3	Творческая группа «Театр детям» = 1 балл за 1 роль
	1	Количество дней, фактически посещенных одним ребенком в ДОО, выполнение муниципального задания = 1б
	2	Карантинные мероприятия в группе = 1 б

	3	Победа и участие в конкурсах творческого и педагогического мастерства, создания развивающей предметно-пространственной среды внутри детского сада = 1-3 балла ОЦЕНИВАЕТ ЖЮРИ КОНКУРСА!
	4	Удовлетворенность родителей группы качеством образовательных услуг = 1б.
	1	Нарушение исполнительской дисциплины = -1б
	2	Нарушение охраны жизни и здоровья воспитанников = в зависимости от тяжести травмы
	3	Обоснованные обращения родителей (законных представителей) и коллег по поводу конфликтных ситуаций, = -1б



Заведующий МДОУ:

Л.В.Алексеева

«02» 02 2020 г.

Председатель СТК:

Л.Ф. Луканская

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат младшему обслуживающему персоналу:

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат рабочему по комплексному обслуживанию здания

№	Показатели	Баллы
1.	За активное участие в субботниках, проводимых в Учреждении, активное участие в общественной жизни коллектива и Учреждения	2 балла
2.	Оперативность в решении вопросов в непредвиденных обстоятельствах	3 балла
3.	Качественная, в установленный срок, подготовка здания Учреждения к эксплуатации в новом учебном году	3 балла
4.	Интенсивность деятельности	2 балла
5.	Привлечение спонсорских средств (оборудования)	2 балла

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат шеф-повару, поварам

№	Показатели	Баллы
1.	Интенсивность деятельности	2 балла
2.	Развитие картотеки (технологических карт) детского питания для разных категорий детского контингента.	2 балла
3.	За активное участие в субботниках, проводимых в Учреждении, активное участие в общественной жизни коллектива и Учреждения	2 балла
4.	За вклад в решение кадровых проблем.	2 балла
5.	Участие в деятельности органов самоуправления учреждения	1 балл

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат калькулятора

№	Показатели	Баллы
1.	Интенсивность деятельности	2 балла
2.	Развитие картотеки (технологических карт) детского питания для разных категорий детского контингента.	2 балла
3.	За активное участие в субботниках, проводимых в Учреждении, активное участие в общественной жизни коллектива и Учреждения	2 балла
4.	За вклад в решение кадровых проблем.	2 балла
5.	Участие в деятельности органов самоуправления учреждения	1 балл

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат кладовщика

№	Показатели	Баллы
1.	Интенсивность деятельности	2 балла
2.	За активное участие в субботниках, проводимых в Учреждении, активное участие в общественной жизни коллектива и Учреждения	2 балла
3.	За вклад в решение кадровых проблем.	2 балла
4.	Участие в деятельности органов самоуправления учреждения	1 балл

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат
сторожу, вахтеру**

№	Показатели	Баллы
1.	Интенсивность деятельности	2 балла
2.	За активное участие в субботниках, проводимых в Учреждении. активное участие в общественной жизни коллектива и Учреждения	2 балла
3.	За вклад в решение кадровых проблем.	2 балла

**Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат
младшему воспитателю**

№	Критерии и показатели	Баллы
1	Выполнение муниципального задания по контингенту воспитанников: Дети от 2 до 3 лет - выполнение плановых показателей на 100% - превышение плановых показателей на 5% и более Дети от 3 до 7 лет - выполнение плановых показателей на 100% - превышение плановых показателей на 5% и более	1 балл 2балла 1 балл 2балла
2	Эффективность участия в образовательном процессе (на основании результатов внутреннего контроля на конец года): Непосредственная помощь воспитателю по формированию у детей навыков самообслуживания и культуры поведения (дежурство, одевание, раздевание)	1 балл
3	Помощь воспитателю в обогащении предметно-развивающей среды нетрадиционным оборудованием и материалами.	1 балл
4	Организация деятельности младшего воспитателя с детьми с ОВЗ и ССД (интенсивность в присмотре, уходе, сопровождении); помощь воспитателям в организации шадящего режима для ослабленных детей.	2балла
5	За наставничество, активное участие в субботниках, проводимых в Учреждении, активное участие в общественной жизни коллектива и Учреждения.	1 балла
6	Активное участие в работе органов самоуправления, комиссиях	1 балл
7	За вклад в решение кадровых проблем.	1 балла
8	Эффективная работа в период адаптации детей раннего возраста к условиям дошкольного образовательного учреждения.	1 балла
9	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время подготовки, проведения занятий, проведения оздоровительных мероприятий, экскурсий, праздников, походов, родительский собраний и другой запланированной педагогической деятельности, направленной на развитие, обучение и воспитание детей.	1 балл
10	Ролевое участие в праздниках и мероприятиях	1 балл

Заведующий МДОУ:
Л.В.Алексеева
2020 г



Председатель СТК:
Л.Ф. Луканская





Т.В. Аксёнова

Инспектор по кадрам

8 листов

Прошито и пронумеровано