

Согласовано
На заседании собрания
Трудового коллектива
Протокол №8 от 29.03.2024г.

Утверждаю
Заведующая МАДОУ
«Детский сад №14 «Родничок»
Н.А. Воробьева
Приказ №41 от «29» марта 2024г.



Положение

об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад №14 «Родничок»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад №14 «Родничок» (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области от 29.03.2024 № 239 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций в сфере образования, подведомственных комитету образования и культуры Администрации Мошенского муниципального округа Новгородской области».

1.2. Система оплаты труда работников МАДОУ «Детский сад №14 «Родничок» (далее - Учреждение), которая включает размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Мошенского муниципального района, а также Положением.

1.3. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

1.4. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.5. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца: 20 и 5 числа, в денежной форме, если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, в таком случае выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.6. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.7. Фонд оплаты труда работников автономного Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке автономному Учреждению из муниципального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.8. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением и локальным нормативным актом Учреждения для работников Учреждения, рассматриваются созданной в Учреждении комиссией по вопросам оплаты труда работников Учреждения (далее комиссия Учреждения). Состав и порядок деятельности комиссии Учреждения утверждается приказом руководителя

19. Предельный уровень соотношения средней заработной платы главного бухгалтера Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения за отчетный год, составляющий 12 календарных месяцев, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации в кратности от одного до четырех.

2. Оплата труда работников Учреждения (за исключением руководителя Учреждения)

2.1. Заработная плата работников Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) далее работники Учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад

Должностной оклад (ставка заработной платы) работника Учреждения формируется из базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (далее ПКГ) и повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности.

Работникам Учреждения, имеющим право на повышающие коэффициенты к базовому окладу по двум или нескольким основаниям, для определения должностного оклада размеры повышающих коэффициентов суммируются.

2.3. Минимальный оклад для педагогических работников установлен с включением в него размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

2.4. Размеры минимальных окладов работников организации:

2.4.1. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», составляют:

N п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (руб.)
1	2	3	4

1	2	3	4
1.	ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала		
1.1.	Первый уровень	вожатый, помощник воспитателя , секретарь учебной части	5814
1.2.	Второй уровень		
1.2.1.	1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	6105
2.	ПКГ должностей педагогических работников		
2.1.	1 квалификационный уровень	инструктор по труду, культуре, музыкальный руководитель , старший вожатый, инструктор по физической культуре, старший педагог-психолог	6815
2.2.	3 квалификационный уровень	воспитатель , мастер обучения, методист, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, педагог-психолог , педагог образования	8419
2.3.	4 квалификационный уровень	воспитания, старший воспитатель , старший методист, тьютор <*> , учитель, педагог-дефектолог , учитель-логопед, логопед, педагог - библиотекарь	9251

2.4.2. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», составляют:

N п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (руб.)

1	2	3	4
2.	ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		

1	2	3	4
2.1	1 квалификационный уровень	делопроизводитель , кассир, комендант машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, счетовод, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	5814
2.2.	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством , должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" или II внутри должностная категория	6745

2.4.3. Размеры минимальных окладов работников организации по ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», составляют:

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер базового оклада (руб.)

1	2	3	4
1.	ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, гардеробщик , грузчик, дворник , истопник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений , уборщик территорий, машинист по стирке, рабочий по зданию	4361
2.	ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		

1	2	3	4
2.1.	1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, водитель автомобиля, слесарь по ремонту автомобиля, машинист-кочегар, повар	5279

2.5. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

2.5.1. Работникам организации, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за наличие высшего профессионального образования - 0,10;

за индивидуальное обучение больных детей-инвалидов на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения) - 0,20;

за психолого-педагогическое сопровождение детей, воспитывающихся в семьях, находящихся в социально опасном положении - 0,20;

за приобретение первичных профессиональных навыков в течение 2 лет после окончания высшего учебного заведения или учреждения среднего профессионального образования:

1 квалификационный уровень - 0,55;

2 квалификационный уровень - 0,50;

3 квалификационный уровень - 0,46;

4 квалификационный уровень - 0,43;

за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:

1 квалификационный уровень - 0,78;

2 квалификационный уровень -

	0,71;	
3 квалификационный уровень	-	0,65;
4 квалификационный уровень	-	0,60;
за работу по организации обучения русскому языку детей, для которых он не является родным	-	0,10;

2.5.2. Работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования, общепрофессиональных должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней, общепрофессиональных должностей рабочих первого и второго уровней, устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу по занимаемой должности:

за работу в дошкольных группах образовательных учреждений:

помощникам воспитателей	-	0,79;
младшим воспитателям	-	0,71;

2.5.3 Работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, общепрофессиональных должностей служащих третьего и четвертого уровня, устанавливается повышающий коэффициент к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за работу в образовательных учреждениях (в том числе филиалах образовательных учреждений), расположенных в сельской местности	-	0,25;
---	---	-------

2.5.4 Работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за высшую квалификационную категорию	-	0,40	0
	<*>	,30;	
за первую квалификационную категорию	-	0,30	0

<*>, ,20;

за вторую квалификационную категорию - 0,10;

<*> Устанавливается для тех работников, кто прошел аттестацию по новой форме.

2.5.5 Работникам Учреждения, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу по занимаемой должности:

за почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный учитель профтехобразования РСФСР", "Заслуженный мастер профтехобразования РСФСР", "Заслуженный деятель науки и техники РСФСР", "Заслуженный деятель науки РСФСР", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", "Заслуженный учитель СССР", "Заслуженный преподаватель СССР", "Заслуженный мастер профтехобразования СССР", "Заслуженный работник культуры СССР", "Заслуженный работник физической культуры СССР"; "Заслуженный тренер СССР", "Заслуженный мастер спорта СССР", "Почетный работник учреждений начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник учреждений среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации" - 0,1;

за ученые степени:

кандидат наук - 0,1;

доктор наук - 0,2;

2.5.6. Повышающие коэффициенты к минимальному (базовому) окладу за наличие высшего образования, квалификационной категории, звания, ученой степени устанавливаются:

начиная с даты возникновения правовых оснований - получение высшего профессионального образования, присвоение квалификационной категории, звания, ученой степени;

при условии выполнения работы по специальности, по которой присвоена квалификационная категория;

при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

2.5.7. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

2.6. Выплаты компенсационного характера:

2.6.1. Выплата работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержден Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР".

В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается размер повышения оплаты труда не менее 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

2.6.2. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

2.6.3 Выплата за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время

составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

2.6.4. В случае привлечения работника Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника Учреждения, 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;

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

Размер выплат и срок, на который они устанавливаются, оформляются приказом руководителя Учреждения с учетом содержания и объема работ.

2.7. Выплаты стимулирующего характера:

Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

2.7.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся в соответствии с перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения и критериев оценки их деятельности, определяемых положением об оплате труда организации, разработанным по форме согласно приложению № 1,2 .

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом организации на очередной финансовый год не позднее 31 января текущего года в соответствии с решением комиссии организации на основании оценочного листа работника организации в размере до 300 процентов должностного оклада.

В течение года по решению комиссии выплата может быть увеличена или уменьшена, в связи с уточнением оценки расходов фонда оплаты труда, изменения МРОТ, принятие нового положения по оплате труда и т.д.

Оценка выполнения целевых показателей эффективности и результативности проводится комиссией организации не позднее 31 января текущего года. Комиссия организации рассматривает отчеты, поданные в письменном виде работниками Учреждения, об их оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности их деятельности, за календарный год, предшествующий году установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, согласовывает набранную сумму баллов по каждому и устанавливает денежный вес одного балла, выраженного в процентах. При приеме в течение текущего года, на работу нового сотрудника, или переводе на должность которую он не занимал ранее, выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с решением комиссии

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда и выделенных бюджетных ассигнований, в соответствии с решением комиссии Учреждения и оформляется приказом руководителя Учреждения.

2.7.2. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается одновременно при: поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными и областными нормативными правовыми актами; поощрениях, предусмотренных областными, муниципальными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения может устанавливаться в размере до 100 процентов должностного оклада.

Комиссия Учреждения рассматривает документальное подтверждение, предоставленное работником Учреждения в комиссию Учреждения для установления выплаты за качество выполняемых работ и принимает решение о размере выплаты, оформляет протокол.

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда и выделенных бюджетных ассигнований, в соответствии с решением комиссии Учреждения и оформляется приказом руководителя Учреждения.

2.7.3 Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Размер премиальных выплат неограничен. Премияльные выплаты работникам Учреждения по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год устанавливаются в соответствии с критериями, утвержденными приказом организации, показателями эффективности деятельности работы работников учреждения, согласно Приложения №1,2 к Положению.

Решения об установлении премиальных выплат принимаются комиссией Учреждения на основании оценки показателей эффективности деятельности работы

работника организации в соответствии с набранной суммой баллов.

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работы проводится комиссией организации не позднее последнего числа месяца соответствующего периода установления выплаты на основании предоставленных работниками отчетов об оценке эффективности деятельности.

Комиссия организации рассматривает отчеты об оценке эффективности деятельности работы, согласовывает набранную сумму баллов по каждому работнику и устанавливает денежный вес одного балла, выраженного в процентах.

Премии начисляются с учетом количества фактически отработанного времени за установленный период в пределах общего фонда премирования, определенного для выплаты за отчетный период, и выделенных бюджетных ассигнований.

При наличии дисциплинарного взыскания работникам организации за период, в котором совершен проступок, премиальная выплата не выплачивается.

2.7.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в размере :

от 1 до 5 лет	10 % должностного оклада;
от 5 до 10 лет	15% должностного оклада;
от 10 до 15 лет	20% должностного оклада;
свыше 15 лет	30% должностного оклада.

Комиссия в целях реализации возложенных на нее задач принимает решения по вопросам установления к должностному окладу ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, принимает решения об установлении трудового стажа, дающего право на получение выплаты. Контролирует обоснованность установления и своевременность выплаты. Дает разъяснения по порядку установления выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, в процедуре рассмотрения данных вопросов, подготавливает информацию о стаже работника согласно трудовой книжки работника для заседания Комиссии (подсчитывает стаж работы по трудовой книжке), принимает решение и оформляют протокол .

Стаж работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, и определение ее размера осуществляется на основании решения комиссии Учреждения в пределах фонда оплаты труда и оформляется приказом руководителя Учреждения на текущий год до 31 января, в дальнейшем при изменении стажа работы работника в течении года , размер выплаты изменяется, на основании решения комиссии, с первого числа следующего месяца в котором наступило изменение стажа и размер выплаты.

Ежемесячная выплата за выслугу лет, устанавливается работникам списочного состава учреждения, по основной должности, в соответствии с перечнем должностей в штатном расписании.

При определении стажа ,дающего право на получение выплаты за выслугу лет для работников относящихся к:

- ПКГ должностей педагогических работников общий стаж по занимаемой должности согласно трудовой книжки работника;

Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, устанавливается работникам списочного состава учреждения, по основной должности, в соответствии с перечнем должностей в штатном расписании

- ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала учитывается общий непрерывный стаж работы по занимаемой должности в учреждении;
- ПКГ должности служащих второго уровня учитывается общий непрерывный стаж работы по занимаемой должности в учреждении;
- ПКГ профессии рабочих первого уровня и профессии рабочих второго уровня общий непрерывный стаж по трудовой книжке работника в учреждении, без учета занимаемой должности.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет может быть отменена по решению руководителя Учреждения в случае перерасхода фонда заработной платы.

2.7.5. Материальная помощь:

Из фонда оплаты труда работникам организации может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки);
- необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника;
- утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;
- рождения ребенка;
- в пределах фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь к отпуску;
- в других случаях при наличии уважительных причин.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании письменного заявления работника организации с приложением документов, подтверждающих наличие оснований для выплаты.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации и оформляется приказом учреждения.

В случае смерти работника организации материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем организации на основании письменного заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

Материальная помощь, оказываемая работникам организации, может предоставляться в пределах утвержденного для организации фонда оплаты труда. Материальная помощь не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка.

2.7.6 Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютных значениях.

2.7.7. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) Учреждения. Размер должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.7.8. Оплата труда педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при

оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в организации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

2.7.9 Оплата труда работникам при сменном графике работы производится за 1 час фактически отработанного времени, стоимость 1 часа рассчитывается по формуле:
Тарифная ставка (должностной оклад) *12 месяцев/норму рабочего времени в год.

2.7.10. В случае задержки выплаты работникам учреждений заработной платы и других нарушений оплаты труда руководители организаций несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат

Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учётом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишён в случаях:

- за нарушение Устава Учреждения;
- за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- за нарушение производственной этики;
- правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- за нарушение санитарно-эпидемиологического режима, режима питания;
- в случае обоснованных жалоб родителей (невнимательное и грубое отношение к детям, нарушение педагогической этики), наличие конфликтных ситуаций с родителями (законными представителями).

Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом заведующей.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ «Детский сад №14
«Родничок»

перечень

Показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников
Учреждения и критерии оценки эффективности их деятельности

п/п	Критерии оценки деятельности	Количество баллов	
	Качество работы		
1	Эффективность работы с родителями. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Включение родителей в деятельность ДОУ (организация посещения родителями мероприятий, организация и проведение конкурсов). Проведение мероприятий для родителей (собрания, конференции, концерты) Удовлетворенность родителей качеством образовательной услуги. Привлечение родителей к созданию предметно развивающей среды.	До 20	
2	Участие в разработке и реализации ООП с учетом требований ФГОС (ДО).	5	До
3	Отсутствие травматизма.	5	До
4	Реализация дополнительных проектов (программ).	5	До
5	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) на районном уровне на уровне учреждения	До 10	
6	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня) на областном уровне на районном уровне на уровне учреждения	До 15	
7	Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДОУ: качественное проведение открытого занятия, выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультации; за призовые места в смотрах - конкурсах	До 5	

8	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. на областном уровне на районном уровне на уровне учреждения	До15	
9	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов.	5	До
10.	Качество ведения документации: планирование, отчеты.	5	До
11.	Ведение документации по мониторингу образовательного процесса		До5
12.	Ведение портфолио детей		До5
13.	Отсутствие задолженности по родительской плате	5	До
14.	Ведение и актуальность информации персональной странички в контакте, вацап	5	До

	Сложность и напряженность работы		
15.	Выполнение работ временно отсутствующего работника, совмещение профессий	До10	
16.	Переуплотнение детей в группе	До5	
17.	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка перспективных планов, авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы.	До 5	
18.	Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.).	До 5	
19.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы)	До 5	
20.	Участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов, концертов).	До10	
21.	Работа с детьми по дополнительному образованию (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).	До5	
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями		

22.	воспитанников	До 5	
23.	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, творческой группой, выполнение функций администратора сайта, корреспондента, ведение электронного табеля, благоустройство территории, косметический ремонт групповых помещений и т.п.).	До 5	
24.	Соблюдение установленной исполнительской дисциплины	До 5	
25.	Систематизация пособий, методической литературы, работа с документами методического и другого характера (к аттестации и т.д.)	До 5	
26.	Наличие планов по самообразованию, ежемесячное их пополнение	До 5	
27.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе: Написание планов работы в электронном виде. Составление презентаций опыта работы в электронной форме. Наличие публикаций в СМИ.	До 5	
28.	Участие педагога в общественной жизни: участие в общественных мероприятиях муниципального уровня; участие в общественной жизни ДОУ (субботники, торжественные мероприятия, ремонтные работы, оформление интерьера и др.); развлечениях в ДО. - участие в	До 10	
	Итого:	195	
	Подпись:		

к Положению об оплате труда работников

МАДОУ «Детский сад №14 «Родничок»

ПЕРЕЧЕНЬ

Показателей оценки эффективности деятельности работников Учреждения и критерии оценки эффективности их деятельности

№ п/п	Наименование показателя и критерия	Заведующая хозяйством	Повар	Делопроизводитель	Помощник воспитателя, Младший воспитатель	Дворник	Сторож	Машинист по стирке	Машинист (кочегар)	уборщик служебных помещений	
											1
1.	Привитие воспитанникам культурно-гигиенических навыков во время еды, умывания, одевания				До 50						
2.	Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-гигиенических требований к содержанию и устройству		До 50		До 50	До 50		До 50		До 50	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	помещений, территории ДОУ									
3.	Добросовестное исполнение должностных обязанностей	До 100								
4.	Организация и подготовка ДОУ к началу нового учебного года	До 30			До 30			До 30		
5.	Достоверность и соблюдение сроков сдачи отчетности	До 25		До 100						
6.	Сохранность, ремонт вверенных материальных ценностей	До 55	До 15		До 10			До 50		
7.	Выполнение санитарно-эпидемических требований при организации питания детей		До 100		До 5					До 100
8.	Организация пропускного режима в ДОУ						До 100			
9.	Выполнение особо важных работ	До 20		До 50						

