

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
детского сада

Н.В. Дубских /Н.В. Дубских./

«05» марта 2015г.

УТВЕРЖДЕНО

Т.А. Коркина
Заведующим детского сада
Приказом № 19-п
от 02. 03. 2015г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детского сада общеразвивающего вида с
приоритетным осуществлением деятельности по
художественно- эстетическому развитию детей
№ 1 «Алёнушка»**

г. Туринск

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с «Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Туринского городского округа, подведомственных Управлению образованием Администрации Туринского городского округа, работников информационно-методического центра Управления образованием Туринского городского округа», утвержденного Постановлением главы Туринского городского от 29.10.2010г. № 167 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Туринского городского округа, подведомственных Управлению образованием Администрации Туринского городского округ, работников информационно-методического центра Управления образованием Туринского городского округа», Постановлением № 512 от 14.11.2014г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Туринского городского округа, реализующих программы дошкольного, начального общего и среднего образования, и работников информационно-методического центра Управления образованием Администрации Туринского городского округа» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей № 1 «Алёнушка» (далее - Учреждение).

1.2. Заработная плата устанавливается работнику (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) в соответствии с локальными актами Учреждения на основании настоящего Положения.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Свердловской области

Размер, порядок и условия оплаты труда работников устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Фонд оплаты труда утверждается Управлением образованием на соответствующий финансовый год.

Объём средств на компенсационные выплаты в составе фонда оплаты труда устанавливает Управление образованием исходя из особенностей деятельности Учреждения.

Объём средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда Учреждения составляет не менее 20% и не более 40%.

1.5. Штатное расписание Учреждения разрабатывается в соответствии со структурой, согласованной с Управлением образованием, в пределах утверждённого на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу Учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Учреждения.

2.2. При определении размера оплаты труда работников учитываются следующие показатели:

- показатель квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, почетного звания);

- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;
- объём учебной (педагогической) работы;
- порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

2.3. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев предусмотренных трудовым законодательством.

2.4. Изменения оплаты труда производятся:

- при присвоении категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почётного звания.

2.5. Руководитель Учреждения:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы и другие основания, предусмотренные Положением, в соответствии с которыми определяется размер оплаты труда (должностной оклад);

- ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки педагогических работников;
- несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

2.6. Предельный объём педагогической нагрузки определяется руководителем Учреждения в соответствии с трудовым законодательством.

2.7. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (Приложение № 1);
- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат (Приложение № 2).

2.6. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением.

2.7. Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работника Учреждения устанавливается на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

2.8. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника Учреждения устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (Приложение №1):

- профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников;
- профессиональная квалификационная группа общетраслевых должностей служащих;
- профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала;

- минимальный размер окладов (должностных окладов) по квалификационным разрядам общетраслевых профессий рабочих

2.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

2.10. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

2.11. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы определяется путём умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

2.12. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- за почётное звание;
- повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и (или) ответственных (особо ответственных) работ;
- персональный повышающий коэффициент.

2.13. Повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, в следующих размерах:

- высшая квалификационная категория – 0,25;
- первая квалификационная категория – 0,2;
- вторая квалификационная категория (соответствует занимаемой должности) – 0,1.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени.

2.14. Педагогическим работникам Учреждения, имеющим почётное звание, устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов, ставок заработной платы в размере 0,2. Выплаты за наличие почётного звания производится только по основному месту работы или основной должности.

2.15. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы образуют новые оклады (должностные оклады) и учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда Учреждения на соответствующий финансовый год.

2.16. С учётом условий и результатов труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3. Условия оплаты труда заведующей, заместителя заведующей

3.1. Размер, порядок и условия труда заведующей устанавливается работодателем в трудовом договоре.

3.2. Оплата труда заведующей и заместителя заведующей включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера

должностного оклада руководителя определяется трудовым договором.

3.3. Размер должностного оклада заведующей определяется трудовым договором.

3.4. Главный распорядитель бюджетных средств разрабатывает систему критериев для дифференцированного установления соотношения средней заработной платы заведующей и средней заработной платы работников Учреждения, исходя из особенностей их типов в пределах кратности от 1 до 4.

Должностной оклад заведующей устанавливается на 1 января календарного года в зависимости от критериев масштаба управления Учреждением и сложности труда руководителей утвержденных Думой Туринского городского округа.

3.3. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию заведующей, прошедшей аттестацию устанавливаются к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2;
- работникам, прошедшим обязательную аттестацию на должность заведующей, - в порядке,

установленном учредителем Учреждения.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за квалификационную категорию к должностному окладу (окладу) определяется путём умножения размера должностного оклада (оклада) на повышающий коэффициент.

3.4. Стимулирование заведующей, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями

оценки показателей эффективности деятельности на основании «Положения о стимулировании руководителей муниципальных образовательных организаций», утвержденного Думой Туринского городского округа.

3.5. Размер, порядок и условия труда заместителя заведующей устанавливается работодателем в трудовом договоре.

3.6. Должностной оклад заместителя заведующей устанавливается работодателем на 10-30 % ниже оклада (должностного оклада) заведующей.

Конкретный размер должностного оклада заместителя заведующей устанавливается в соответствии с локальным актом Учреждения, принятым с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения.

3.7. Выплаты стимулирующего характера для заместителя заведующей устанавливаются в соответствии с «Положением о выплатах стимулирующего характера работникам детского сада № 1 «Алёнушка» (Приложение № 2).

Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплат заместителю заведующей принимается заведующей Учреждения.

3.8. С учётом условий труда заместителю заведующей устанавливаются выплаты компенсационного характера.

4. Компенсационные выплаты

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

Объём средств на компенсационные выплаты в составе фонда оплаты труда устанавливает главный распорядитель бюджетных средств исходя из особенностей деятельности Учреждения.

Порядок, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, содержащими нормы трудового права и настоящим положением.

3.2. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – 4%. Указанные выплаты производятся при условии, когда работник не менее 50% рабочего времени занят на работе с вредными условиями труда и по результатам аттестации рабочих мест.

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями, районный коэффициент к заработной плате -15%.

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий. (должностей), работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - 35%.

- специалистам логопедических пунктов - 20% .

3.3. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и не может быть ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством.

3.4. При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты пропорционально уменьшаются.

5. Выплаты стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера порядок, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, «Положением о выплатах стимулирующего характера работникам детского сада № 1 «Алёнушка»» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников детского сада (Приложение № 2).

6. Заключительные положения

6.1. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств и (или) средств полученных от приносящей доход деятельности руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьёй 74 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых Учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии) предусмотренных штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.3. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные пункты Положения об оплате труда работников детского сада № 1 «Алёнушка», не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

Профессиональные квалификационные группы

к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому развитию детей № 1 «Алёнушка»

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения, занимающих должности педагогических работников (далее – педагоги), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогов по профессиональной квалификационной группе устанавливаются следующими:

Квалификационный уровень	Должности работников учреждения	Условия (образование и квалификация)	Минимальный размер должностных окладов, ставок заработной платы (руб.)
Первый	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	среднее (полное) образование с не законченным средним профессиональным	10087,00
		среднее профессиональное образование	14460,00
		высшее профессиональное образование	17350,00
Третий	воспитатель, методист	среднее (полное) образование с не законченным средним профессиональным	11447,00
		среднее профессиональное образование	15560,00
		высшее профессиональное образование	18000,00
Четвёртая	учитель – логопед	высшее профессиональное образование (дефектологическое)	17550,00

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»**

Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих» устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размер должностного оклада служащих второго уровня устанавливается следующим:

Квалификационный уровень	Должности работников учреждения	Условия (образование и квалификация)	Минимальный размер должностных окладов, (руб.)
Второй	заведующий хозяйством	начальное профессиональное	7770,00

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Размеры должностных окладов, занимающих должности работников учебно – вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно – вспомогательного персонала устанавливаются следующими:

Квалификационный уровень	Должности работников учреждения	Условия (образование и квалификация)	Минимальный размер должностных окладов, (руб.)
Первый	младший воспитатель	среднее полное	5300,00
		среднее полное (с курсовой подготовкой); среднее профессиональное	5830,00
		среднее профессиональное (педагогическое)	6100,00

Минимальный размер окладов (должностных окладов) по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих

Размеры окладов рабочих устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Должности работников учреждения	Минимальный размер окладов (руб.)
Повар Рабочий по обслуживанию здания Техник-энергетик Кастелянша Кладовщик Дворник	5830,00
Подсобный рабочий кухни, Машинист по стирке белья,	5830,00
Сторож	5300,00

к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно – эстетическому развитию детей № 1 «Алёнушка»

**Положение
о выплатах стимулирующего характера работникам детского сада
№ 1 «Алёнушка»**

Общее положение

1. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными актами, настоящим положением в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от деятельности приносящей доход, направленных на оплату труда работников.

2. Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда должен составлять не менее 20% и не более 40%.

3. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к общей сумме стимулирующих выплат для педагогических работников и к общей сумме стимулирующих выплат для административного и обслуживающего персонала с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, отражающих количественную и качественную оценку трудовой деятельности работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу. Основными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий (реализация инновационного проекта «Оценка деятельности педагогов в условиях введения Профессионального стандарта педагога и внедрения эффективного контракта» как базовой площадки ИРО и стажировочной площадки учреждения).

5. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы исчисленных, пропорционально отработанному времени.

6. Стимулирующие выплаты назначаются за интенсивность и высокое качество работ и работы, выполняемые в определённый период в соответствии с показателями эффективности деятельности педагогических работников и административно-обслуживающего персонала.

7. К стимулирующим выплатам для педагогических работников относятся следующие направления в соответствии с разработанными показателями и критерии:

- Качественная реализация образовательной программы;
- Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников;
- Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников;

Создание элементов образовательной инфраструктуры.

8. Стимулирующая надбавка за выполнение важных работ, связанных с совмещением должности (выполнение обязанностей кладовщика), выполнении работ выполняемых за пределами рабочего времени выплачивается за фактически отработанное время на основании приказа заведующий по факту выполненной работы.

9. Порядок, размеры, условия осуществления выплат стимулирующего характера, показатели и критерии оценки критерии оценки эффективности труда работников, форма представления материалов по самоанализу деятельности работников разрабатываются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения с учётом мнения органа государственного-общественного управления учреждения.

10. Комиссия осуществляет следующие функции:

- осуществляет дифференциацию оплаты труда работников в соответствии с качеством их труда;
- обеспечивает действие механизмов установления стимулирующих надбавок за качество трудовой деятельности для всех категорий;
- на основании информации заведующей о размере фонда стимулирующих надбавок работников, определяет расчетный показатель для установления размеров стимулирующих надбавок за качество их трудовой деятельности для его использования при проведении выплат из фонда надбавок и доплат.

11. В состав Комиссии включается не более 5 членов. В комиссию обязательно включают председателя профсоюзной организации, представителя от педагогического коллектива и технического персонала, управляющего совета.

Комиссия:

- рассматривает материалы по самоанализу деятельности работников в соответствии с утвержденными показателями;
- осуществляет анализ и оценку результатов профессиональной деятельности работников по утвержденным показателям и критериям позволяющий провести подсчет суммы, на основе которой производится определение выплат стимулирующего характера.
- запрашивает дополнительную информацию о деятельности работника в пределах своей компетентности;
- принимает решения о соответствии деятельности работника требованиям к установлению размера или не начислению выплат стимулирующего характера;
- утвержденный комиссией сводный оценочный лист подписывается председателем и членами комиссии и является приложением к протоколу о выплатах стимулирующего характера.

12. В процессе рассмотрения листов самоанализа (оценочных листов) работники Комиссии осуществляют проверку подходов к оценке выплат стимулирующего характера по каждому работнику, подсчитывают количество набранных сумм каждым работником отдельно и общее количество суммы набранной работниками Учреждения.

13. На основании протокола Комиссии руководитель издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления. Не начисление выплат стимулирующего характера после рассмотрения комиссией оформляется приказом руководителя Учреждения с указанием причин, повлекших не начисление данных выплат. Выплаты производится ежемесячно, за квартал, за полугодие.

14. При рассмотрении Листа самоанализа Комиссия на своем заседании:

- выявляет соответствие данных по критериям в каждом показателе;
- проводит оценку обоснованности самооценки деятельности на основании представленных им ссылок на подтверждающие документы;
- составляет итоговый оценочный лист с указанием сумм по итогам рассмотрения всех Листов самоанализа и утверждает его.

Комиссия на своем заседании имеет право изменить сумму, представленную в Листе самоанализа, в сторону отсутствия надлежащего подтверждения и/или установления несоответствия самооценки и подтверждающих документов. Принятое решение особо фиксируется в протоколе заседания Комиссии.

15. Работник не позднее 20 числа каждого текущего месяца:

- оценивает свою деятельность с использованием критериев оценки качества труда на основании Приложения «Показатели эффективности деятельности педагогических работников» к Положению о выплатах стимулирующего характера работникам детского сада;
- вносит результаты самооценки в Лист самоанализа с критериями оценивания качества труда;
- представляет заполненный Лист самоанализа заместителям заведующего Учреждения по подразделениям.

16. Заместители заведующего, курирующие работу подразделений, представляют информационные карты в Комиссию лично.

17. Информационные карты, предоставленные после сроков, указанных в п.3.6 настоящего Положения, к рассмотрению не принимаются.

18. Вопрос о снятии (или не начислении) стимулирующей надбавки за качество трудовой деятельности рассматривается Комиссией в случаях:

- не предоставление работником заполненного Листа самоанализа с критериями оценивания качества его труда;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- при невыполнении одного из показателей направления.
- временной нетрудоспособности, отпуска, увольнения.

19. Руководитель Учреждения представляет в Комиссию имеющиеся материалы, являющиеся основаниями для снятия (или не начисления) стимулирующих надбавок за качество труда.

20. Комиссия на своем заседании рассматривает представленные материалы и принимает решение о снятии (или не начисления) стимулирующей надбавки за качество труда.

21. Для поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению заведующей детским садом применяется единовременное премирование работников:

- при объявлении благодарности руководителя Министерства образования и науки РФ;
- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- при награждении Почётной грамотой Главы Администрации Туринского городского округа, Управлением образования;
- при объявлении благодарности, награждении Почётной грамотой Учреждения
- за качественную подготовку к учебному году, летнему оздоровительному сезону;
- за качественное взаимодействие с участниками образовательного процесса;
- за призовые места в конкурсах и соревнованиях.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются положением о премировании работников, принятым руководителем Учреждения с учетом первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

22. Заведующая вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом Учреждения, принятым заведующей с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников или (и) коллективным договором.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

23. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств заведующая Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, либо уменьшить. Работники Учреждения предупреждаются об этом в порядке, установленном статьёй 74 Трудового Кодекса Российской Федерации.

24. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные пункты данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

Воспитатель группы раннего возраста

Наименование показателя	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Качественная реализация основной образовательной программы				
1. Организация образовательного процесса	Выполнение показателя 100%	Качество и сбалансированность всех видов деятельности. Посещаемость не менее 75%. Корректировка педагогической деятельности с воспитанниками на основе карт нервно-психического развития	Месяц	2.5% премиального фонда
2. Организация физкультурно-оздоровительной работы	Выполнение показателя 100% (Систематическое проведение закаливающих, профилактических мероприятий. Снижение заболеваемости (не более 5 случаев)	Месяц	1% премиального фонда
3. Реализация дополнительных проектов	Выполнение показателя 100%	Презентация итогов работы по проекту Привлечение в проектную деятельность педагогов и семей воспитанников	Квартал	1% премиального фонда
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников				
1. Взаимодействие с семьями воспитанников	Выполнение показателя 100%	Качественная реализации Плана взаимодействия с семьями воспитанников (участие родителей в образовательной деятельности группы)	Месяц	2.5% премиального фонда
1. Работа с социально неблагополучными семьями	Выполнение показателя 100%	Своевременная реализация Плана работы с семьями риска	Месяц	1% премиального фонда
Создание элементов образовательной инфраструктуры				
1. Оформление групповых помещений	Выполнение показателя 100%	Трансформируемость предметно-развивающей среды в соответствии с возрастом и тематическим планированием образовательного процесса	Месяц	1.5% премиального фонда
2. Оформление групповых участков	Выполнение показателя 100%	Творческое оформление и пополнение участка для игровой и двигательной активности	Полугодие	0.5% премиального фонда

Воспитатель дошкольной группы

Наименование направления	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Качественная реализация основной образовательной программы				
1. Организация образовательного процесса	Выполнение показателя 100%	Качество и сбалансированность всех видов деятельности. Посещаемость не менее 85% Корректировка инд. достижений в соответствии с планом	Месяц	3% премиального фонда
2. Организация физкультурно-оздоровительной работы	Выполнение показателя 100%	Снижение заболеваемости (не более 3 случаев). Проведение мероприятий с использованием современных здоровьесберегающих технологий нацеленных на приобщение детей к здоровому образу жизни (День Здоровья, походы и пр.)	Месяц	1% премиального фонда
3. Реализация дополнительных проектов	Выполнение показателя 100%	Презентация итогов работы по проекту Привлечение в проектную деятельность педагогов и семей воспитанников	Квартал	1% премиального фонда
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников				
1. Взаимодействие с семьями воспитанников	Выполнение показателя 100%	Качественная реализация Плана взаимодействия с семьями воспитанников (участие родителей в образовательной деятельности группы)	Месяц	2% премиального фонда
2. Работа с социально неблагополучными семьями	Выполнение показателя 100%	Своевременная реализация Плана работы с семьями риска	Месяц	1% премиального фонда
Создание элементов образовательной инфраструктуры				
1. Оформление групповых помещений	Выполнение показателя 100%	Трансформируемость предметно-развивающей среды в соответствии с возрастом и тематическим планированием образовательного процесса	Месяц	1.5% премиального фонда
2. Оформление групповых участков	Выполнение показателя 100%	Творческое оформление и пополнение групповых участков для игровой и двигательной активности	Полугодие	0.5% премиального фонда

Музыкальный руководитель

Наименование показателя	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Качественная реализация основной образовательной программы				
1. Организация образовательного процесса	Выполнение показателя 100%	Творческое в применении современных технологий (проведение нетрадиционных НОД, досугов.) Организация подгрупповой и инд. работы с детьми Своевременное обновление письменных рекомендаций воспитателям	Месяц	4% премиального фонда
2. Взаимодействие с семьями воспитанников	Выполнение показателя 100%	Проведение мероприятий с семьями воспитанников в нетрадиционной форме (участие семей группы риска). Своевременное обновление информационных уголков.	Квартал	1% премиального фонда
3. Реализация дополнительных проектов	Выполнение показателя 100%	Участие в проектной деятельности сотрудников и семей воспитанников. Презентация итогов работы по проекту	Квартал	1% премиального фонда
Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников				
1. Проведение мероприятий в рамках мониторинга	Выполнение показателя 100%	Своевременное проведение мониторинга по освоению образовательной программы	Полугодие	0.5% премиального фонда
2. Корректировка индивидуальных достижений воспитанников	Выполнение показателя 100%	Корректировка инд. достижений детей в соответствии с планом. Показатели динамики достижений воспитанников не ниже 75%	Месяц	1% премиального фонда
Создание элементов образовательной инфраструктуры				
1. Оформление музыкального зала	Выполнение показателя 100%	Содержательная и насыщенная предметно-развивающая среды в соответствии с возрастом Своевременное творческое обновление оформления зала	Месяц	1.5% премиального фонда
2. Пополнение костюмерной	Выполнение показателя 100%	Изготовление декораций, костюмов	Полугодие	1% премиального фонда

Учитель – логопед

Наименование направления	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Качественная реализация основной образовательной программы				
1. Организация образовательного процесса	Выполнение показателя 100%	Превышение норм плановой наполняемости (свыше 20 детей) Разработка письменных рекомендаций воспитателям по ЗКР	Месяц	3% премиального фонда
2. Взаимодействие с семьями воспитанников	Выполнение показателя 100%	Проведение мероприятий с семьями воспитанников в нетрадиционной форме (участие семей группы риска). Своевременное обновление информационных уголков.	Месяц	2% премиального фонда
3. Реализация дополнительных проектов	Выполнение показателя 100%	Участие в проектной деятельности сотрудников и семей воспитанников. Презентация итогов работы по проекту.	Квартал	1% премиального фонда
Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников				
1. Проведение мероприятий в рамках мониторинга	Выполнение показателя 100%	Своевременное проведение мониторинга по освоению программы.	Полугодие	1% премиального фонда
2. Корректировка индивидуальных достижений воспитанников	Выполнение показателя 100%	Показатели динамики достижений воспитанников не ниже 100%	Полугодие	1% премиального фонда
Создание элементов образовательной инфраструктуры				
	Выполнение показателя 100%	Использование и обновление учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала. Использование ИКТ при проведении занятий.	Месяц	2% премиального фонда

Заместитель заведующей

Наименование показателя	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Интенсивность и высокие результаты работы				
1. Организация работы органов, участвующих в управлении Учреждением (методический совет, педагогический совет, УС и т.д.)	Выполнение показателя 100%	Своевременная проведение мероприятий по плану учреждения	Месяц	20 премиального фонда
2. Информированность о деятельности учреждения через сайт	Выполнение показателя 100%	Не реже 2 раз в неделю	Месяц	2% премиального фонда
3. Организация проектной деятельности педагогов	Выполнение показателя 100%	Результаты презентации итогов работы педагогов по проектам	Квартал	1% премиального фонда
Качество выполняемых работ				
Результативность организации педагогов на создание образовательной инфраструктуры в учреждении	Выполнение показателя 100%	Регулярность трансформируемости предметно-развивающей среды в соответствии с тематическим планированием образовательного процесса групп	Месяц	1,5% премиального фонда
Качественная организация внутреннего контроля (мониторинга) образовательного процесса	Выполнение показателя 100%	Своевременные отчёты, анализы. Динамика результатов мониторинга воспитанников.	Месяц	2,5% премиального фонда
Высокий уровень организации плановых мероприятиях Учреждения	Выполнение показателя 100%	Высокий и качественный уровень проведённых мероприятий. Отзыву участников о качестве мероприятий	Квартал	1% премиального фонда

Инструктор по физической культуре

Наименование показателя	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Качественная реализация основной образовательной программы				
1. Организация образовательного процесса	Выполнение показателя 100%	Творческое применение современных здоровьесберегающих технологий (проведение нетрадиционных НОД, досугов.) Своевременное обновление письменных рекомендаций воспитателям	Месяц	3.5% премиального фонда
2. Взаимодействие с семьями воспитанников	Выполнение показателя 100%	Качественная реализация мероприятий с семьями воспитанников нацеленных на приобщение к ЗОЖ (участие семей группы риска). Своевременное обновление информационных уголков.	Квартал	2% премиального фонда
3. Реализация дополнительных проектов	Выполнение показателя 100%	Участие в проектной деятельности сотрудников и семей воспитанников. Презентация итогов работы по проекту.	Квартал	1% премиального фонда
Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников				
1. Проведение мероприятий в рамках мониторинга	Выполнение показателя 100%	Своевременное проведение мониторинга по освоению образовательной программы	Квартал	0.5% премиального фонда
2. Корректировка индивидуальных достижений воспитанников	Выполнение показателя 100%	Корректировка инд. достижений детей в соответствии с планом. Показатели динамики достижений воспитанников не ниже 75%	Месяц	1% премиального фонда
Создание элементов образовательной инфраструктуры				
1. Оформление спортивного зала	Выполнение показателя 100%	Содержательная, безопасная и насыщенная предметно-развивающая среда в соответствии с возрастом. Творческое изготовление и применение нетрадиционного оборудования и материалов	Месяц	2% премиального фонда

Младшие воспитатели

Наименование показателя	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Интенсивность и высокие результаты работы	Выполнение показателя 100%	Творческое участие в преобразовании предметно-развивающей среды группы (оформление интерьера, пополнение атрибутов и пр.)	Месяц	1% премиального фонда
	Выполнение показателя 100%	Увеличение объёма работ, связанных с уборкой дополнительных помещений, оказание помощи при одевании детей на прогулку	Месяц	1% премиального фонда
	Выполнение показателя 100%	Эффективное участие в выполнении работ по озеленению территории, функционировании учреждения.	Полугодие	1% Премиального фонда
	Выполнение показателя 100%	Качественное проведение мероприятий, приводящих к снижению заболеваемости воспитанников (профилактические и закаливающие мероприятия, прогулки)	Месяц	2,5% премиального фонда
Качество выполняемых работ	Выполнение показателя 100% (не более 3 случаев)	Соблюдение СанПиН (отсутствие замечаний, предписаний по санитарно-гигиеническому состоянию помещений группы)	Квартал	1% премиального фонда
	Выполнение показателя 100%	Взаимодействие с воспитателем по реализации образовательной программы, (эффективное и творческое участие в мероприятиях с детьми: досуги, НОД и пр.)	Месяц	3,5% премиального фонда

Заведующая хозяйством

Наименование показателя	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Интенсивность и высокие результаты работы	Выполнение показателя 100%	Оперативное устранение замечаний, аварий, предписаний	Квартал	1% премиального фонда
	Выполнение показателя 100%	Своевременная организация списания материальных ценностей	Месяц	1% премиального фонда
	Выполнение показателя 100%	Реализация плановых мероприятий по охране труда, СанПиН, ГО и ЧС, пожарной и энерго- безопасности и пр.	Месяц	2% премиального фонда
	Выполнение показателя 100%	Эффективная организация работ по озеленению участков и территории, функционировании учреждения	Полугодие	1% премиального фонда
Качество выполняемых работ	Выполнение показателя 100%	Своевременное и качественное заключение договоров	Месяц	1% премиального фонда
	Выполнение показателя 100%	Качественное ведение документации и своевременная отчетность	Месяц	1% премиального фонда
	Выполнение показателя 100%	Качественная организация работы МОП по соблюдения СанПиН	Месяц	3% премиального фонда

Повар

Наименование показателя	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Интенсивность и высокие результаты работы	Выполнение показателя 100%	Увеличение объёма работ, связанных с работой пищеблока Соблюдение графика выдачи пищи на группы в соответствии с режимом дня	Месяц	2,5% премиального фонда
	Выполнение показателя 100%	Высокие оценки бракеражной комиссии по качеству приготовленных блюд	Месяц	1,5% премиального фонда
	Выполнение показателя 100%	Эффективное участие в выполнении работ по озеленению территории, функционировании учреждения.	Полугодие	1% премиального фонда
Качество выполняемых работ	Выполнение показателя 100%	Соблюдение технологии приготовления блюд	Месяц	2,5% премиального фонда
	Выполнение показателя 100%	Соблюдение СанПиН (отсутствие замечаний, предписаний по санитарно-гигиеническому состоянию пищеблока)	Месяц	2% премиального фонда
	Выполнение показателя 100%	Качественное выполнение должностных обязанностей (контроль питания на группах)	Квартал	0,5% премиального фонда

Машинист по стирке белья

Наименование показателя	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Интенсивность и высокие результаты работы	Выполнение показателя 100%	Соблюдение СанПиН (отсутствие замечаний, предписаний по санитарно-гигиеническому состоянию помещений постирочной и гладильной).	Месяц	1,5% премиального фонда
	Выполнение показателя 100%	Увеличение объёма работ, связанных с одеванием детей на прогулку, приготовлением моющих паст.	Месяц	1,5% премиального фонда
	Выполнение показателя 100%	Эффективное участие в выполнении работ по озеленению территории, функционировании учреждения.	Полугодие	1% премиального фонда
Качество выполняемых работ	Выполнение показателя 100% (не более 3 случаев)	Сохранность технологического оборудования, спецодежды, мягкого инвентаря.	Месяц	1,5% премиального фонда
	Выполнение показателя 100%	Качественная организация работы по стирке и ремонту белья.	Месяц	3% премиального фонда
	Выполнение показателя 100%	Пошив костюмов, атрибутов для проведения досугов	Квартал	1,5% премиального фонда

Подсобный рабочий кухни

Наименование показателя	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Интенсивность и высокие результаты работы	Выполнение показателя 100%	Своевременная заготовка и обработка продуктов	Месяц	1,5% премиального фонда
	Выполнение показателя 100%	Увеличение объема работ, связанных с уборкой дополнительных помещений	Месяц	4% премиального фонда
	Выполнение показателя 100%	Эффективное участие в выполнении работ по озеленению территории, функционировании учреждения.	Полугодие	1% премиального фонда
Качество выполняемых работ	Выполнение показателя 100%	Соблюдение СанПиН (отсутствие замечаний, предписаний по санитарно-гигиеническому состоянию пищеблока), производственных помещений	Месяц	2% премиального фонда
	Выполнение показателя 100%	Качественное выполнение должностных обязанностей	Квартал	1,5% премиального фонда

Сторож

Наименование показателя	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Интенсивность и высокие результаты работы	Выполнение показателя 100%	Экономичное расходование водо-энерго-тепло ресурсов	Месяц	1% премиального фонда
	Выполнение показателя 100%	Увеличение объема работ, связанных с уборкой помещений, работы пищеблока	Месяц	3% премиального фонда
	Выполнение показателя 100%	Эффективное участие в выполнении работ по озеленению территории, функционировании учреждения.	Полугодие	1% премиального фонда
Качество выполняемых работ	Выполнение показателя 100% (не более 3 случаев)	Выполнение Маршрута дежурства с фиксацией в журнале.	Месяц	2,5 премиального фонда
	Выполнение показателя 100%	Качественное выполнение должностных обязанностей	Квартал	1,5 премиального фонда
	Выполнение показателя 100%	Сохранность вверенного имущества и товароматериальных ценностей	Квартал	1% премиального фонда

Дворник

Наименование показателя	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Интенсивность и высокие результаты работы	Выполнение показателя 100%	Интенсивность и напряженность труда (уборка снега, листвы, обкашивание)	Месяц	1% премиального фонда
	Выполнение показателя 100%	Увеличение объема работ, связанных с дополнительной работой по функционированию учреждения	Месяц	3% премиального фонда
	Выполнение показателя 100%	Реализация совместных проектов по благоустройству игровых участков в зимний и летний период	Полугодие	1,5% премиального фонда
Качество выполняемых работ	Выполнение показателя 100% (не более 3 случаев)	Соблюдение СанПиН по содержанию территории учреждения и прилегающей территории	Месяц	2% премиального фонда
	Выполнение показателя 100%	Качественное выполнение должностных обязанностей.	Месяц	2,5% премиального фонда

ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

Критерии оценки	Показатели	(включительно) до рублей
Достижение высоких результатов в работе	Объявление благодарности, награждение Почётной грамотой:	
	Дошкольного учреждения Управления образованием Главы Администрации Туринского городского округа Министерства общего и профессионального образования Свердловской области Министерства образования и науки РФ	300 400 500 1000 1500
	Призовые места в конкурсах, соревнованиях	3000
За личный вклад в работу	За качественную подготовку к учебному году, летнему оздоровительному сезону	4000
	За качественное взаимодействие с участниками образовательного процесса	2500

ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

№ п/п	наименование	(включительно)
1.	При уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск	до 500 рублей
2.	При тяжелом материальном положении семьи	до 2000 рублей
3.	Для лечения тяжелых заболеваний, операции	до 1000 рублей
4.	В связи со смертью близких родственников (родители, дети)	до 800 рублей
5	При стихийных бедствиях (пожар, затопление)	до 2000 рублей