

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение "Детский сад № 30
комбинированного вида"**

РАССМОТРЕНО

УТВЕРЖДЕНО

на общем собранием работников

приказом от 29.12.2018 № 118

Протокол № 3 от 26 декабря 2018

Положение об оплате труда работников.

Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, ФЗ №273 «Об образовании в Российской Федерации», Положением о системах оплаты труда в государственных бюджетных учреждениях Ленинградской области и государственных казенных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным Постановлением Правительства Ленинградской области от 15.06.2011 № 173, Положением о системах оплаты труда в муниципальных казенных учреждениях Гатчинского района по видам экономической деятельности, утвержденным Постановлением Администрации Гатчинского муниципального района от 27.10.2011 г. № 4689.
- 1.2. Настоящее Положение устанавливает систему отношений в области оплаты труда между работодателем и работниками в МБДОУ «Детский сад № 30 комбинированного вида» (далее Учреждение).
- 1.3. Настоящее положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников Учреждения, повышения их качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2. Оплата труда.

- 2.1. За выполнение должностных обязанностей работникам Учреждения выплачивается заработная плата.
- 2.2. Заработная плата выплачивается работникам ежемесячно на основании табеля учета рабочего времени и регулируется ст. 129 – 188 ТК РФ.
- 2.3. Заработная плата работников состоит из должностного оклада и выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

2.4. Должностной оклад Работнику устанавливается исходя из базовой величины, умноженной на межуровневый коэффициент.

2.5. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, локальными нормативными актами Учреждения.

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат.

3.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются приказом по учреждению в рублях или в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы для педагогических работников) работников.

3.2. Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или), опасными условиями труда и иными особыми условиями труда осуществляется пропорционально отработанному времени в таких условиях труда.

3.3. В учреждении установлены следующие размеры компенсационных выплат работникам, за работу с вредными и (или), опасными условиями труда и иными особыми условиями труда:

Наименование выплаты	Должность	Размер выплаты
Работа в группе компенсирующей (или комбинированной) направленности	Воспитатель	20 %
	Младший воспитатель	15 %

3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

3.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

- 20 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы для педагогических работников), рассчитанного за час работы.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

3.6. По результатам специальной оценки условий труда работникам, занятым на работе и (или) с вредными опасными условиями труда выплачивается надбавка в соответствии с трудовым законодательством.

3.6. Повышенная оплата за сверхурочную работу, в выходные и праздничные дни осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

4. Размеры и порядок установления стимулирующих выплат.

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МБДОУ в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности

4.2. Система стимулирования включает выплаты по результатам труда всем категориям работников МБДОУ, включая внешних совместителей.

В целях повышения качества деятельности работников МБДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за качество и высокие результаты работы,
- за интенсивность (ведение кружковой работы, заведование кабинетами, ответственными за ведение сайтов, АИС, доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, вакансии)
- за стаж работы в данном учреждении (от 1-5, 5-10, 10 и более)
- премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полгода, 9 месяцев, год), к праздничным и юбилейным датам
- персональные надбавки
- за работу, не входящую в должностные обязанности

4.3. На общем собрании работников выбирается комиссия, действующая в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и утверждается приказом.

4.5. Педагогические работники МБДОУ, административно-управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, предельными размерами не ограничивается.

4.6. Распределение выплат стимулирующего характера (доплат, надбавок) осуществляется по итогам каждого месяца. Работники заполняют оценочные листы на основе указанных в них критериев и баллов. (Приложения 1,2) Оценку работы дают работник, комиссия по распределению выплат стимулирующего характера, дополнительные баллы при необходимости вносит администрация ДОУ и подводится общий итог.

4.7. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику МБДОУ за месяц показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

4.8. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

4.9. На основании протокола Комиссии заведующий МБДОУ в течение 3-х дней издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера.

4.10. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам МБДОУ осуществляется путем предоставления информации о размерах выплат в индивидуальном порядке.

4.11. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательствах РФ, заместитель заведующего по УВР, АХР, старшая

медсестра (с согласия) представляют заведующему учреждения служебную записку (или результаты контроля) о допущенном нарушении с предложениями о частичном или полном лишении работника выплат.

5. Размеры и порядок установления персональных надбавок.

5.1. Размеры и порядок установления **персональных надбавок** к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы для педагогических работников):

Работникам, имеющим почетные звания устанавливается персональная надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы для педагогических в размерах:

- звание «Почетный учитель» - 20 процентов;
- звание «Почетный учитель Ленинградской области» - 20 процентов.
- звание "Отличник народного образования" - 20 %

При наличии у работника нескольких почетных званий (званий) персональная надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

5.2. За отраслевые (ведомственные) звания работникам устанавливается персональная надбавка к должностному окладу в размере 10 процентов.

5.3. Персональная надбавка устанавливается:

- педагогическим работникам учреждения за квалификационную категорию в размерах:
 - имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов;
 - имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов;

5.4 Персональная надбавка устанавливается:

- педагогическим работникам учреждения за квалификационную категорию пропорционально нагрузке в размерах:

имеющим высшую квалификационную категорию - 30 процентов;

имеющим первую квалификационную категорию - 20 процентов;

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии.

5.5. Размер стимулирующих выплат работникам за выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности составляет:

- ответственному за организацию питания -5000
- за ведение табелей учета посещаемости воспитанников – 1000 рублей;
- контрактному исполняющему – 3500 рублей;
- ответственному по информатизации – 1500 рублей;
- оператору системы АИС учреждения — от 1500;
- ответственному за прием детей в ДООУ- 2500 руб
- ответственному за работу в Меркурии – 1500 руб
- ответственным за ведение табелей учета рабочего времени – 1000 рублей
- руководителю психолого-медико-педагогического консилиума МБДОУ – 2500 рублей;
- за ведение и контроль медицинской документации (В отсутствии медсестры) – 3000руб
- кладовщику — за планирование и написание меню, ведение документации по организации питания воспитанников — 2000 рублей;
- ответственному за ведение архива учреждения — 2500 рублей;
- ответственному за ведение кадровой работы — 3000 рублей;

6. Иные выплаты

6.2.Порядок премиальных выплат

6.2.1. Премирование работников производится с целью усиления их материальной заинтересованности в достижении высоких результатов труда, повышения качества образования и воспитания обучающихся, в развитии творческой активности и инициативы.

6.2.2.Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда , а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда.

Размер стимулирующей выплаты работникам за ведение общественной работы определяет комиссия, исходя из сложности, важности, периодичности данной работы

6.2.3.Размеры премий работников устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях и максимальный размер премиальных выплат не ограничен.

Размер стимулирующей выплаты работникам, награждённым:

- благодарностью администрации ДООУ составляет 1000 рублей;
- грамотой администрации ДООУ составляет 2000 рублей;

6.2.4. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

6.3.5. Премирование работников (при наличии фонда на оплату труда) производится: единовременно, ежемесячно или ежеквартально по результатам труда работника

- за месяц или квартал, при условии качественной работы за выполнение особо важных работ, при условии качественной работы
- При премировании учитывается: эффективность и качество труда
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов
- организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с установленной деятельностью организации;
- участие в течении месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

7. Порядок оказания материальной помощи

7.1. Материальная помощь может быть оказана в случае: смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения – в размере от 2000 руб.;

- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.) – в размере от 2000 руб.;

- тяжелого заболевания или длительной болезни, по ходатайству непосредственного начальника с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение – в размере от 1000 руб.;

• - к юбилейным датам.

Максимальный размер выплат материальной помощи неограничен, производится в пределах фонда оплаты труда.

7.2. Оказание материальной помощи производится только на основании решения Комиссии, приказа руководителя Учреждения по личному заявлению работника.

7.3. Размер и периодичность выплат стимулирующего характера (за исключением персональных надбавок) руководителю учреждения определяет Учредитель.

8. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат

8.1. Размеры стимулирующих выплат могут быть уменьшены за:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы ДОУ;
- высокую заболеваемость детей.
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- обоснованные жалобы родителей на педагогов (за низкое качество учебно-воспитательной работы) и персонал (за невнимательное и грубое отношение к детям), нарушение педагогической этики
- наличие замечаний со стороны контролирурующих органов
- детский травматизм по вине работника
- Нарушение исполнительской дисциплины: не сданные, либо не сданные вовремя отчеты, планы работы, учебные программы, аналитические материалы и т.п.

8.2. Все случаи нарушения рассматриваются Комиссией по распределению стимулирующих выплат в индивидуальном порядке в каждом случае.

9.1. Положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения разрабатывается администрацией учреждения совместно с трудовым коллективом;

обсуждается, принимается, корректируется собранием трудового коллектива, утверждается руководителем образовательного учреждения.

9.2. В Положение могут вноситься изменения, подлежащие соответствующей процедуре принятия и утверждения.

9.3. Максимальный срок действия данного Положения – не ограничен

Показатели эффективности деятельности воспитателя и специалистов

1. Успешность образовательной деятельности педагогов (повышение качества предоставления государственной услуги)					
	Наименование выплаты	Показатели критериев эффективности деятельности	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Результативность образовательной деятельности	Положительная динамика воспитанниками образовательной программы по результатам контрольных мероприятий, контрольно – педагогических измерений, мониторингов.	70 % детей овладели программным материалом – 2 б.; 69 – 50 % - 1 б;		
2.	Качество и высокая результативность по реализации непосредственно образовательной деятельности в соответствии с ФГОС Проведение досуговых мероприятий, развлечений, театрализации, ОБЖ	Использование инновационных технологий, разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения; цифровых образовательных ресурсов.(игровые технологии, использование ИКТ, экспериментирование, проектирование, приобщение к истокам русской культуры)	0-5 б. 0-1		
3.	Регулярность получения услуги дошкольного образования	Отсутствие пропусков без уважительных причин. Выполнение планового показателя посещения воспитанниками группы.	100%- 90- 2 б. 90-80% - 1б 80-75- 0,5 б Если 69-75% - 0,5 б		
4	Динамика здоровья	Показатели	0-1б		

	воспитанников	заболеваемости Систематическое и регулярное проведение закаливающих процедур Досуги , спортивные праздник, дни здоровья и др. мероприятия , направленные на формирование здорового образа жизни	0-1 б 0, 5-16 за каждое мероприятие-		
--	---------------	---	---	--	--

2. Работа с одаренными детьми детского сада и детьми из социально - неблагополучных семей, с детьми с ОВЗ (ограниченными возможностями здоровья)

1.	Обеспечение удовлетворения образовательных потребностей одаренных детей. -детей из социально – неблагополучных семей - детей с ОВЗ(кроме групп комб. и комп. направленности) - детей ясельного возраста	Наличие индивидуальных планов или групповых программ. Акты, протоколы, письма, намеченные мероприятия Наличие индивидуальных планов, Посещаемость, адаптация	1 б. –2б 0-2 б 0-2 б 0-2 б		
----	--	---	---	--	--

3. Результативность методической и инновационной деятельности воспитателя

1.	Разработка дидактических игр, картотек в соответствии с современными требованиями, в том числе электронные продукты для работы с детьми и родителями	Презентации, публикации на сайтах, интерактивная доска, ведение сайтов для родителей)	0,5 б- 2 б		
2	Ведение экспериментальной работы, внедрение авторских программ	зафиксированное участие воспитателя, разработка Программы, отчет	0 б.- 5 б		
3	Разработка и реализация	Оформление проекта,	от 0 – 5 б.(в		

	проектов, социально-значимых акций, связь с социальными партнерами	выставки работ проекта, отчётная документация по проекту	зависимости от длительности проекта)		
4	Участие воспитателя в работе творческой группы		1 б		
6	Участие воспитателя в пополнении электронной, дидактической, методической базы для поддержки широкого спектра познавательных тем для детей разного возраста		0-26		
7	Наставничество		1 б.		
8	Участие воспитателя в педсоветах, семинарах, педагогических чтениях		на уровне района – 2 б, на уровне ДОО – 1 б.		
9	Своевременное и качественное оформление документации группы в электронном виде		1 б. своевременно, качественно; 0 б. – есть замечания		
10	Кружковая работа		0-5 5б- написание программ, планов, материалов для проведения кружка, конспектов и т.д		
4. Распространение и обобщение педагогического опыта					
1	Открытые занятия, мастер – класс, выступления на форумах, методических объединениях и др. демонстрирующие эффективное использование современных образовательных		муниципальный – 3 б. на уровне ДОО – 0,5-2.		

	технологий, методик и приемов работы с детьми				
2	Наличие научно – методических, учебно – методических публикаций		0,56 –3 б.		
3	Самообразование	Аттестация, работа над методической темой, взаимопосещении т.д	0 – 2 б.		
4	Участие в конкурсах профессионального мастерства Участие в конференциях, фестивалях, смотрах интернет - конкурсы	Международный, всероссийский региональный, муниципальный Международный, всероссийский региональный, муниципальный	0- 5 0-5 0,5 б		
	Участие детей в конкурсах, смотрах, фестивалях, досуговых и социально- значимых мероприятиях	Участие и результативность участия детей в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях (при наличии сертификатов, дипломов) интернет - конкурсы	Участие – 1 балл, результат (муниц, регион, всероссийс, междун) от 0-2 б, но не более 3 баллов за всех 0,5 б 0,5 б		
7. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы и пр.)					
1	Высокий уровень обновления эффективной, безопасной, предметно – развивающей среды в	Обновление зонирования в соответствии с требованиями ФГОС и темой недели	0-2 б.		

	группах, на территории ДООУ	,ежемесячное обновление в родительских уголках, эстетичность и т.д			
9. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников.					
1	Активное привлечение родителей к участию в образовательном процессе, использование инновационных технологий в работе с родителями.	Проведение совместных мероприятий с участием родителей	0,5-2б учитывается качественный уровень, проведенных мероприятий		
2	Эффективность работы по организации своевременной родительской платы за присмотр и уход в ДОО		0,5 б.		
Дополнительные баллы					
1	За выполнение поручений администрации ДОО	Интенсивность труда при выполнении должностных обязанностей (объем, количество, качество)	1 б.		
2	Вклад в решение кадровой проблемы	Выполнение работы , не связанной с должностными обязанностями)	1 б.		
4	Премии, материальная помощь		Эквивалентно рублям		
Депремирование					
	В соответствии с положением		снимается от 0 до 100 %		

Показатели эффективности деятельности заместителя заведующего по учебно-воспитательной работе

Критерии	Показатели критериев оценки эффективности деятельности	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
Результативность освоения обучающимися образовательных программ	Наличие положительной динамики результатов освоения по материалам контроля	0-5		
Участие педагогов и обучающихся в конкурсах, фестивалях и т. д.	Наличие участников и победителей конкурсов различных уровней (учреждение, район, область)	по факту участия 0-3		
Методическая работа	Эффективность и результативность организации разнообразных форм методической работы (педсоветы, семинары, консультации по актуальным проблемам педагогики, творческие группы, открытые просмотры, наглядная информация и др.)	0-2		
	Использование в работе с педагогами современных образовательных технологий(проектных, информационно - коммуникативных и др.)	0-2		
	Наличие материалов диагностики и оформление в соответствии с требованиями образовательных результатов по возрастным группам	0-1		
	Высокий уровень организации аттестации педагогов	0-2		

	Наличие аналитических материалов по всем направлениям деятельности	0-2		
Организация работы методического кабинета в образовательной деятельности	Доступность и качество методической информации	0-0,5		
	Оснащенность систематизированными наглядными и дидактическими материалами	0-0,5		
	Качественное оформление методической документации (образовательной программы, материалов оперативно - тематического контроля, протоколов педсоветов и т.)	0-0.5		
За выполнение поручений администрации ДОО Вклад в решение кадровой проблемы	Интенсивность			
	Интенсивность труда при выполнении должностных обязанностей (объем, количество, качество) Выполнение работы , не связанной с должностными обязанностями)	0-5 б 1 б.		
Депремирование	В соответствии с положением		снимается от 0 до 100 %	

Показатели эффективности работы заведующего хозяйством

Критерии	Показатели критериев оценки эффективности деятельности	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
КАЧЕСТВО	Своевременность выполнения работы контрактного управляющего, подготовка документации к аукционам, ведение сайтов	0-5 б		
	Отсутствие замечаний вышестоящих организаций (работа без штрафных санкций)	1 б - 1 б9 при наличии)		
	Сохранность имущества по итогам инвентаризации	1б		
	Укомплектованность штатов	1б		
	Соблюдение сроков отчетности	1б		
Интенсивность	Подготовка и сдача отчетов вышестоящим организациям: пенсионный фонд, ЦБ, КО и т.д	1-2б		
	Создание и ведение документооборота в электронном виде. Помощь сотрудникам в создании и составлении компьютерных программ	0,5-2б		
За выполнение поручений администрации ДОО, вклад в решение кадровой проблемы	Интенсивность труда при выполнении должностных обязанностей (объем, количество, качество) Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями)	0-5б 1б		

Показатели эффективности деятельности работников пищеблока (повар)

Критерии	Показатели критериев оценки эффективности деятельности	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
Результаты деятельности работника	Организация производственной среды и соответствие рабочего места санитарно-гигиеническим требованиям	0-2		
Интенсивность	Организация праздничного меню во время проведения мероприятий	1		
	Организация питания детей аллергиков (в зависимости от посещаемости детей)	0-2		
	Интенсивность труда при выполнении должностных обязанностей (объем, количество, качество) Выполнение работы , не связанной с должностными обязанностями)	0-5		

Показатели эффективности деятельности обслуживающего персонала: дворника, уборщицы служебных помещений, рабочего по обслуживанию здания, электрика

Критерии	Показатели критериев оценки эффективности деятельности	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
Качество	Содержание помещений и территорий ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка, ведение работы по облагораживанию территории , своевременность выполнения заявок	0,5-2 б		
Интенсивность	Интенсивность труда при выполнении должностных обязанностей (объем, количество, качество) Выполнение работы , не связанной с должностными обязанностями)	1 0-2 0-5		
	Непрерывный стаж работы в данном учреждении	0-1 г.-0,5 5-10- 1б. 10 более 1,5		

Показатели эффективности деятельности рабочего по ремонту и стирке белья, кастелянши.

Критерии	Показатели критериев оценки эффективности деятельности	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
Качество	Обеспечение надлежащего санитарного состояния белья, помещений, инвентаря в соответствии с требованиями СанПиН	0,5-2 б		
Интенсивность	Интенсивность труда при выполнении должностных обязанностей (объем, количество, качество)	1 0-2		
	Выполнение работы , не связанной с должностными обязанностями)	0-5		
	Непрерывный стаж работы в данном учреждении	0-2 г.-0,5 5-10- 1б. 10 более 1,5		

Показатели эффективности деятельности сторожа

Наименование выплаты	Показатели критериев эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты (в баллах)	
Результативность деятельности работников	Сохранность оборудования на территории Быстрое и своевременное реагирование во время экстремальных ситуаций	ежемесячно	0,5 б 1	
Интенсивность	Интенсивность труда при выполнении должностных обязанностей (объем, количество, качество) Выполнение работы , не связанной с должностными обязанностями)	1 0-2 0-5		
	Непрерывный стаж работы в данном учреждении	0-3 г.-0,5 5-10- 1б. 10 более 1,5		

Показатели эффективности деятельности младшего воспитателя

Критерии	Показатели критериев оценки эффективности деятельности	Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
Качество	Результат выполнения санитарно-гигиенического режима (справка м\с) Высокая посещаемость , низкая заболеваемость Участие в образовательном процессе (оценивается воспитателем) Работа с детьми, имеющих сложную структуру дефекта (кроме лог.руппы), детьми ясельного возраста	0,5-2 б 90 до 100% -3б 80до90% -2б 80до75% -1б Если: свыше 80% -3б, 80 до 70% -2б. 65 до70% -3б 0-1 б 1		
Интенсивность	Интенсивность труда при выполнении должностных обязанностей (объем, количество, качество) Выполнение работы , не связанной с должностными обязанностями) Помощь в одевании детей раннего возраста Участие в проведении мероприятий для воспитанников МБДОУ (праздники)	1б 0-2б 0-2б 0,5б 0,5-2б		
	Непрерывный стаж работы в данном учреждении	0-4 г.-0,5 5-10- 1б. 10 более 1,5		

