

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета трудового коллектива

Бушев И.Л.Бушманова
«25 августа 2022»

УТВЕРЖДАЮ:

заведующий МАДОУ № 115 «Акварель»

Т.В.Черных
приказ № *10/2022* от *25.08.2022*



**Положение об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 115 «Акварель»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» (с последующими изменениями), постановлением Правительства Вологодской области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с последующими изменениями), постановлением Главы города Вологды от 30 октября 2009 года № 5730 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансовое обеспечение которых относится к государственным полномочиям субъекта Российской Федерации» (с последующими изменениями) и регулирует вопросы оплаты труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 115 «Акварель» (далее - МАДОУ).

Положение включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников МАДОУ;
перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
порядок и размеры оплаты труда руководителя, заместителей руководителя МАДОУ.

1.2. Система оплаты труда работников МАДОУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» (с последующими изменениями) и настоящим Положением.

1.3. Фонд оплаты труда работников МАДОУ формируется на календарный год, исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием, и ограничивается объемом средств, доведенных до МДОУ на эти цели за счет субвенций из бюджета Вологодской области и средств бюджета города Вологды на оказание (выполнение) платных муниципальных услуг (работ).

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников МАДОУ.

2.1. Работникам МАДОУ устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному постановлением Главы города Вологды от 30 октября 2009 года № 5730 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансовое обеспечение которых относится к государственным полномочиям субъекта Российской Федерации» (с последующими изменениями), отраслевого коэффициента, коэффициента

квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента за наличие ученой степени.

В должностные оклады педагогических работников включается денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

2.2. Отнесение должностей работников МДОУ к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3. Размер отраслевого коэффициента для работников МАДОУ, за исключением педагогических работников, младших воспитателей, - 1,05.

Размер отраслевого коэффициента для педагогических работников МДОУ - 1,73, младших воспитателей - 1,22.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

Профессиональная квалификационная	Квалификационный уровень	Размеры коэффициентов	Должности
Профессии первого уровня	1 квалификационный уровень	1,4	дворник, сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды
Должности второго уровня	1 квалификационный уровень	1,8	младший воспитатель, ассистент
	2 квалификационный уровень	1,9	медсестра бассейна
Должности третьего уровня	1-5 квалификационный уровень	1,3	документовед, специалист по охране труда

По должностям и профессиям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, коэффициент квалификационного уровня устанавливается работникам в одном и том же размере при выполнении одинаковой трудовой функции (имеющим одинаковые должностные обязанности).

2.5. Размеры коэффициентов уровня образования:

Уровень образования	Размеры коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам МАДОУ, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам: должности педагогических работников.

2.6. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициента для должностей педагогических работников
Высшая категория	1,6
Первая категория	1,3

2.7. Размер коэффициента за наличие ученой степени:

Ученая степень	Размеры коэффициента
Доктор наук	1,20
Кандидат наук	1,15

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения.

Работникам МАДОУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

Работникам МАДОУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями).

Доплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в размере 15 процентов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам МАДОУ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам МАДОУ устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

3.3.3. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом.

Работникам устанавливаются доплаты с учетом объема выполняемой работы:

- за выполнение работы по содержанию и методическому пополнению дополнительных помещений (методический кабинет, кабинет дополнительного образования и т.д.) - в размере 5 - 15 процентов должностного оклада;

- за руководство городскими методическими объединениями, творческими лабораториями (группами) - в размере 5 – 10 процентов должностного оклада;

- за выполнение работы общественного инспектора по охране прав детства - в размере 5 - 10 процентов должностного оклада.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения.

4.1. Выплата за стаж непрерывной работы.

4.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам МАДОУ, занимающим должности педагогических работников, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам отраслевых должностей служащих второго и третьего уровней, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 3 лет	12
От 3 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 и более	30

4.1.2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

- время работы в организациях на должностях, предусмотренных подпунктом 4.1.1 настоящего Положения;
- время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;
- время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;
- время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;
- время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в МАДОУ;
- время обучения работников МАДОУ в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих организациях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;
- время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в МАДОУ не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с МАДОУ;
- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

4.1.3. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

4.1.4. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы производится руководителем МАДОУ на основании решения экспертной комиссии по установлению трудового стажа.

4.1.5. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается экспертной комиссией, состав которой утверждается руководителем МАДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на постоянной основе по следующим показателям:

- за напряженность и сложность в труде - максимальным размером не ограничены;
- за преемственность образования выпускникам высших и средних специальных учебных заведений в течение первых трех лет работы (до получения квалификационной категории) - до 50 процентов должностного оклада.

4.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам МАДОУ устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в МАДОУ.

4.2.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается индивидуально для каждого работника в зависимости от достигнутых профессиональных результатов в работе за месяц по показателям в пределах фонда оплаты труда МАДОУ и максимальными размерами не ограничивается. Критериями определения размера выплаты являются показатели эффективности деятельности в МАДОУ, установленные в приложении 1 к настоящему Положению.

Решение об установлении размера выплаты и срока, на который выплата устанавливается, принимается руководителем МАДОУ по согласованию с представительным органом работников в соответствии с настоящим Положением.

4.2.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты устанавливается в процентах, баллах, рублях.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.3.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается индивидуально для каждого работника в зависимости от достигнутых качественных результатов в работе за месяц по показателям в пределах фонда оплаты труда МДОУ и максимальными размерами не ограничивается. Критериями определения размера выплаты являются показатели эффективности деятельности в МДОУ, установленные в приложении 2 к настоящему Положению.

Решение об установлении размера выплаты и срока, на который выплата устанавливается, принимается руководителем МАДОУ по согласованию с представительным органом работников в соответствии с настоящим Положением.

4.3.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах, баллах, рублях.

4.4. Премии по итогам работы.

Премия по итогам работы: за квартал, за календарный год.

Критериями определения размера премирования по итогам работы являются следующие показатели: за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; за активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования; за качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий)

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

Размер премии предельными размерами не ограничивается.

Решение об установлении размера премий принимается руководителем МАДОУ по согласованию с представительным органом работников в соответствии с настоящим Положением.

Премияльные выплаты устанавливаются в рублях.

5. Порядок и размеры оплаты труда руководителя, заместителя руководителя МАДОУ.

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

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения определяются постановлением Главы города Вологды от 30 октября 2009 года № 5730 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансовое обеспечение которых относится к государственным полномочиям субъекта Российской Федерации» (с последующими изменениями) и трудовым договором с Администрацией города Вологды.

5.2. Должностной оклад заместителя руководителя МАДОУ формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному постановлением Главы города Вологды от 30 октября 2009 года № 5730 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансовое обеспечение которых относится к государственным полномочиям субъекта Российской Федерации» (с последующими изменениями), персонального коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие соответствия занимаемой должности по результатам аттестации и коэффициента наполняемости МАДОУ.

5.3. Персональный коэффициент устанавливается для заместителя руководителя с учетом результатов аттестации на соответствие занимаемой должности и, исходя из объемных показателей деятельности МАДОУ и персонального коэффициента руководителя:

№ п/п	Объемные показатели деятельности МАДОУ	Оценочная шкала (баллы)	Порядок расчета
1	Количество воспитанников раннего возраста (от 1 до 3 лет)	0.2 - 0.4	0.2 - менее 30 чел., 0.3 - от 30 до 60 чел., 0.4 - более 60 чел.
2	Количество воспитанников дошкольного возраста (от 3 до 7 лет)	0.3 - 0.7	0.3 - менее 60 чел., 0.4 - от 60 до 150 чел., 0.5 - от 150 до 210 чел., 0.6 - от 210 до 270 чел., 0.7 - более 270 чел.
3	Количество работников (на начало учебного года без учета совместителей)	0.1 - 0.3	0.1 - до 20 чел., 0.2 - от 20 до 60 чел., 0.3 - более 60 чел.
4	Круглосуточное пребывание воспитанников в учреждении	0.1 - 0.3	0.1 - менее 50 чел., 0.2 - от 51 до 100 чел., 0.3 - 101 и более воспитанников
5	% посещаемости воспитанниками дошкольного образовательного учреждения	0.1 - 0.3	0.1 - до 75%, 0.2 - от 75 до 80%, 0.3 - более 80%
6	Организация и проведение городских и региональных мероприятий	0.2 - 0.4	0.2 - до 5 мероприятий, 0.3 - от 5 до 10 мероприятий, 0.4 - более 10 мероприятий

Персональный коэффициент определяется путем суммирования баллов по объемным показателям деятельности МАДОУ.

Для руководителя, прошедшего аттестацию на соответствие занимаемой должности, персональный коэффициент увеличивается на 0.6.

Персональный коэффициент не может быть менее 1.

5.4. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования'	Величина
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20

5.5. Коэффициент наполняемости МАДОУ.

5.5.1. Коэффициент наполняемости рассчитывается по формуле:

$K_n = 0,5 \times (1 + \Phi / N)$, где:

K_n - коэффициент наполняемости МДОУ;

Φ - фактическое количество воспитанников в МДОУ (по списочному составу);

N - нормативная наполняемость МДОУ,

$N = \sum N_{ki} \times p_i$, где:

N_{ki} - норматив наполняемости i -й группы;

p_i - количество i -х групп в параллели.

Нормативы наполняемости групп, применяемые для расчета коэффициента наполняемости МАДОУ, определяются в соответствии с требованиями СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций», утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 15 мая 2013 года № 26.

5.5.2. Коэффициент наполняемости МАДОУ на текущий год определяется по состоянию на 1 октября предыдущего года с точностью до двух десятичных знаков после запятой и не может превышать 1.

5.6. Заместителю руководителя устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.6.1. Выплаты заместителю руководителя, занятому на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

5.6.1.1. Доплата заместителю руководителя, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Доплата устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада по результатам специальной оценки условий труда (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями).

5.6.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями заместителю руководителя устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.6.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.6.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Заместителю руководителя при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Заместителю руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.7.1. Выплата за стаж непрерывной работы.

5.7.1.1. Выплата за стаж непрерывной работы заместителю руководителя устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

5.7.1.2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

- время работы в образовательных учреждениях на должностях педагогических работников и на руководящих должностях;
- время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;
- время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;
- время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;
- время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных учреждениях;
- время обучения работников образовательных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;
- время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в муниципальное учреждение не превысил одного года; ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными учреждениями;
- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

9

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

5.7.1.3. Если у заместителя руководителя право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у заместителя руководителя право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

5.7.1.4. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы заместителю руководителя производится на основании решения экспертной комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем МДОУ с учетом мнения представительного органа работников.

5.7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

5.7.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на определенный срок (за напряженность и сложность в труде) - максимальным размером не ограничены.

5.7.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Заместителю руководителя устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в МДОУ.

5.7.2.3. Надбавка за наличие ученой степени.

Заместителю руководителя устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук - 15 процентов должностного оклада.

5.7.2.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается индивидуально для каждого работника в зависимости от достигнутых профессиональных результатов в работе за месяц по показателям в пределах фонда оплаты труда МАДОУ и максимальными размерами не ограничивается. Критериями определения размера выплаты являются показатели эффективности деятельности в МАДОУ, установленные в приложении 1 к настоящему Положению.

Решение об установлении размера выплаты и срока, на который выплата устанавливается, принимается руководителем МАДОУ по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и настоящим Положением.

5.7.2.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты устанавливается в процентах, баллах, рублях.

5.7.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

5.7.3.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается индивидуально для каждого работника в зависимости от достигнутых качественных результатов в работе за месяц по показателям в пределах фонда оплаты труда МАДОУ и максимальными размерами не ограничивается. Критериями определения размера выплаты являются показатели эффективности деятельности в МАДОУ, установленные в приложении 2 к настоящему Положению.

Решение об установлении размера выплаты и срока, на который выплата устанавливается, принимается руководителем МАДОУ по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и настоящим Положением.

5.7.3.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентах, баллах, рублях.

5.7.4. Премииальные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы: за квартал, за календарный год.

Критериями определения размера премирования по итогам работы являются следующие показатели: за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; за активное участие в развитии региональной системы образования, ресурсной обеспеченности материально-технической базы; за качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) муниципального, регионального, всероссийского или международного уровней; за рациональное использование финансовых средств; за высокий уровень трудовой дисциплины; за ведение приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом МАДОУ.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

Решение об установлении размера премий принимается руководителем МАДОУ по согласованию с представительным органом работников в соответствии с настоящим Положением. Премииальные выплаты устанавливаются в рублях.

6. Заключительные положения.

6.1. Настоящее Положение вступает в действие с даты утверждения его руководителем МАДОУ и действует до замены новым.

6.2. Все споры и разногласия по исполнению настоящего Положения решаются в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

Основание: *Протокол общего собрания работников № 3 от «25» августа 2022 года*

Приложение №1

к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 115 «Акварель»

**Показатели для установления выплаты
за интенсивность и высокие результаты работы**

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается индивидуально для каждого работника учреждения в зависимости от достигнутых профессиональных результатов в работе за месяц по показателям:

**Показатели для установления выплаты за интенсивность и
высокие результаты работы воспитателя**

Показатели	Баллы
1. Эффективность работы с родителями (отсутствие обоснованных жалоб, нетрадиционные формы работы, конкурсы, выставки совместного творчества детей и родителей и др.)	до 8
- отсутствие долгов по родительской плате, по платным услугам	до 8
2. Положительная динамика количества пребывания ребенка в группе:	
Посещаемость составляет свыше 80% Ранний возраст – свыше 75%	до 10
Посещаемость составляет от 75% до 79% Ранний возраст от 70% до 74%	до 6
Посещаемость составляет от 70% до 74% Ранний возраст от 65% до 70%	до 3
3. Обеспечение охраны жизни и здоровья детей (отсутствие травматизма). Лишение баллов по всем показателям, если травматизм зафиксирован.	5
4. Выполнение санитарно-гигиенического режима (чистота и порядок в помещениях группы, личная гигиена детей, соблюдение режима дня, прогулки, проветривания и т.д.)	до 7
5. Работа без больничного листа	4
6. Замещение отсутствующих (за каждый день)	1
7. Участие в конкурсах проф. мастерства:	
На федеральном, областном уровне	6
На муниципальном уровне	4
На уровне дошкольного учреждения	2

За результативность дополнительно: 1-е место	7
2-е место	5
3-е место	3
8. Руководство кружковой работой, проведение платных услуг (при наличии плана, графика работы, учета посещаемости, регулярного посещения занятий детьми)	до 5
9. Общественная работа (разовые поручения, субботники, ремонтные работы и др.).	до 10
10. Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами МАДОУ	до 3
11. Обеспечение сохранности материальных ценностей ДООУ (надлежащий вид помещения, мебели, игрового и дидактического материалов) в т. ч. экономия энергоресурсов (вода, эл/энергия, тепло).	до 5

**Показатели для установления выплаты за интенсивность
и высокие результаты работы старшего воспитателя**

Показатели	Баллы
1. Повышение имиджа ДООУ (связь со СМИ, личное участие в конференциях, семинарах, методических объединениях, конкурсах, мастер-классах и др.)	до 15
2. Работа с официальным сайтом образовательного учреждения, на образовательном форуме. Привлечение родителей к работе с официальным сайтом образовательного учреждения	до 15
3. Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДООУ	до 3
4. Эффективное взаимодействие с родителями (отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, нетрадиционные формы работы с родителями, семейные клубы, конкурсы, выставки совместного творчества детей и родителей и др.)	до 6
5. Ведение общественной работы (председатель профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда, соцстраху, работе с ветеранами, по решению задач в области ГО и ЧС, по ведению воинского учёта и т.д.). Участие в работе органов самоуправления.	до 10
6. Руководство студийно-кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий воспитанниками).	до 5
7. Участие в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	
на федеральном уровне	8
на областном уровне	6

на муниципальном уровне	4
на уровне дошкольного учреждения	2
За результативность дополнительно:	
1-е место	8
2-е место	5
3-е место	3
8. Экономия энергоресурсов (вода, электроэнергия, тепло). Обеспечение сохранности материальных ценностей ДООУ	до 3
9. Общественная работа (разовые поручения, субботники, ремонтные работы и др.).	до 10

Показатели за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников / музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре (бассейн), учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования/

Показатели	Баллы
1. Эффективность работы с родителями (отсутствие обоснованных жалоб, нетрадиционные формы работы, привлечение родителей к проведению музыкальных мероприятий, размещение материалов для родителей в группах)	до 3
2. Использование активных форм взаимодействия с воспитателями (сопровождение различных видов деятельности, индивидуальная работа, курирование уголков в группах и т.д.)	до 3
3. Обеспечение охраны жизни и здоровья детей (отсутствие травматизма). Лишение баллов по всем показателям, если травматизм зафиксирован.	2
4. Выполнение санитарно-гигиенического режима (чистота и порядок на рабочем месте: зал, бассейн, костюмерная; соблюдение режима проветривания)	до 3
5. Работа без больничного листа	4
6. Участие в конкурсах проф. мастерства:	
На федеральном, областном уровне	6
На муниципальном уровне	4
На уровне дошкольного учреждения	2
За результативность дополнительно:	
1-е место	7
2-е место	5
3-е место	3

7. Руководство студийно-кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учета посещаемости, регулярного посещения занятий детьми)	до 5
8. Общественная работа (разовые поручения, субботники, ремонтные работы и др.).	до 10
9. Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами МАДОУ	до 3
10. Обеспечение сохранности материальных ценностей МАДОУ (надлежащий вид зала, бассейна, оборудования, мебели, игрового и дидактического материалов) в т.ч. экономия энергоресурсов (вода, эл/энергия, тепло).	до 3

Показатели для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителя заведующего по АХР

Показатели	Баллы
1. Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности	до 15
2. Организация работы с персоналом (проведение инструктажей, групповых и индивидуальных консультаций)	до 12
3. Оперативная работа со службами по ликвидации технических неполадок в МАДОУ	до 15
4. Своевременное заключение и выполнение условий контрактов и договоров	до 15
5. Своевременная сдача отчетности	до 15
6. Участие в праздниках, развлечениях, досугах, спортивных соревнованиях	до 3
7. Участие в педагогических советах, семинарах, конференциях.	до 3
8. Участие в общественной жизни МАДОУ (председатель профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда, соцстраху, работе с ветеранами, по решению задач в области ГО и ЧС, по ведению воинского учёта и т.д.). Участие в работе органов самоуправления.	до 12
9. Участие в организации предметно - развивающей среды ДОУ	до 5
10. Экономия энергоресурсов (вода, электроэнергия, тепло). Обеспечение сохранности материальных ценностей ДОУ.	до 15

Показатели для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы документовед, специалист по охране труда

Показатели	Баллы
1. Своевременная работа с организациями	до 7

2. Обеспечение исправного технического состояния оборудования	до 5
3. Участие в праздниках, развлечениях, досугах, спортивных соревнованиях	до 3
4. Участие в педагогических советах, семинарах, конференциях.	до 3
5. Участие в общественной жизни ДООУ (разовые поручения, ремонтные работы, уполномоченные по охране труда, соцстраху, работе с ветеранами, по решению задач в области ГО и ЧС, по ведению воинского учёта и т.д.). Участие в работе органов самоуправления.	до 10
6. Участие в организации предметно - развивающей среды МАДОУ	до 5
7. Экономия энергоресурсов (вода, электроэнергия, тепло). Обеспечение сохранности материальных ценностей ДООУ.	до 3
8. Размещение информации на официальном сайте учреждения	до 5

Показатели для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы младшего воспитателя, ассистента

Показатели	Баллы
1. Положительная динамика количества пребывания ребенка в группе:	
Посещаемость составляет свыше 80% Ранний возраст – свыше 75%	до 10
Посещаемость составляет от 75% до 79% Ранний возраст от 70% до 74%	до 6
Посещаемость составляет от 70% до 74% Ранний возраст от 65% до 70%	до 3
2. Обеспечение охраны жизни и здоровья детей (отсутствие травматизма). Лишение баллов по всем показателям, если травматизм зафиксирован.	5
3. Работа без больничного листа в т.ч. без отпуска за свой счет	4
4. Замещение отсутствующих (за каждый день)	1
5. Эффективная помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса (в проведении занятий, совместная деятельность с детьми во время режимных моментов, сопровождение детей на прогулку и с прогулки в т. ч. и в вечернее время и т.д.)	до 5
6. Участие в общественной жизни ДООУ. Выступление на праздниках, тематических вечерах, утренниках.	до 7
7. Обеспечение сохранности материальных ценностей МАДОУ. Сохранность оборудования, приборов, материалов, посуды, спец. одежды (на основании результатов внутреннего контроля): отсутствие битой и сколотой посуды; бережливое отношение к электроприборам, мебели, спец. одежде	до 10

Показатели для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы кастелянши, машиниста по стирке белья и ремонту спецодежды

Показатели	Баллы
1. Пошив костюмов, изготовление атрибутов для воспитанников и сотрудников	до 10
2. Участие в организации образовательного процесса	до 5
3. Участие в общественной жизни МАДОУ (разовые поручения, ремонтные работы и т.д.). Участие в работе органов самоуправления.	до 3
4. Участие в праздниках, развлечениях, досугах, спортивных соревнованиях	до 3
5. Участие в организации предметно - развивающей среды группы (помощь в изготовлении дидактических игр, пособий, выставок)	до 5
6. Экономия энергоресурсов (вода, электроэнергия, тепло). Обеспечение сохранности материальных ценностей ДОУ.	до 5

Показатели для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы уборщика служебных помещений (бассейн), сторожа, дворника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

Показатели	Баллы
1. Участие в общественной жизни ДОУ (председатель профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда, соцстраху, работе с ветеранами, по решению задач в области ГО и ЧС, по ведению воинского учёта и т.д.). Участие в работе органов самоуправления.	до 7
2. Экономия энергоресурсов (вода, электроэнергия, тепло). Обеспечение сохранности материальных ценностей ДОУ.	до 3

Приложение №2

**к Положению об оплате труда работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 115 «Акварель»**

Показатели для установления выплаты за качество выполняемых работ

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается индивидуально для каждого работника учреждения в зависимости от достигнутых качественных результатов в работе за месяц по показателям:

**Показатели для установления выплаты за образцовое
качество выполняемых работ воспитателя**

Показатели	Баллы
1.Участие в экспериментальной, инновационной деятельности, работа в творческих группах, разработка авторских программ, осуществление наставничества	до 5
2.Работа в комиссиях (экспертной аттестационной и др.), выполнение функций корреспондента официального сайта образ. Учреждения и др.	до 5
3. Реализация индивидуально-дифференцированного подхода к детям с ОВЗ и детям-инвалидам в соответствии с АООП	до 5
4.Результативное распространение педагогического опыта (продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах и других мероприятиях)	
На федеральном, областном уровне	8
На муниципальном уровне	6
На уровне дошкольного учреждения	2
5.Наличие публикаций в периодических изданиях	
На федеральном, областном уровне	8
На муниципальном уровне	6
На уровне дошкольного учреждения	2
6. Работа с документацией (журнал здоровья, планы работы, маркировка и т.д.). Своевременная сдача, правильное оформление	до 7
7.Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. (суммарно не более 20 б.)	
На федеральном, областном уровне	до 6
На муниципальном уровне	до 4
На уровне дошкольного учреждения	до 2
За результативность дополнительно	
1 место	7
2 место	5

3 место	3
8.Реализация современных подходов к организации развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях: изготовление, обновление	до 5
9.Качественное проведение праздников, утренников (в нерабочее время за каждый)	до 4
10. Отсутствие замечаний со стороны администрации МАДОУ, контролирующих органов; соблюдение трудовой дисциплины	до 7

Показатели для установления выплаты за образцовое качество выполняемых работ старшего воспитателя

Показатели	Баллы
1. Положительная динамика результативности образовательного процесса, наличие системы контроля образовательного процесса	до 10
2. Участие в инновационной и научно- методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п.	до 10
3. Результативные выступления педагогов на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах с учетом образовательной программы МАДОУ:	
на федеральном уровне	до 8
на областном уровне	до 6
на муниципальном уровне	до 4
на уровне дошкольного учреждения	до 2
4. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня, образовательных интернет - ресурсах по распространению педагогического опыта с учетом образовательной программы ДОУ (при наличии свидетельства о публикации)	
на федеральном уровне	6
на областном уровне	4
на муниципальном уровне	2
на уровне дошкольного учреждения	1
5. Организация аттестации педагогических работников	до 10
6. Качественное проведение праздников, утренников (в роли ведущего в роли героя) за каждый	до 4

Показатели за образцовое качество выполняемых работ педагогических работников / музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре (бассейн), учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования/

Показатели	Баллы
1. Участие в экспериментальной, инновационной деятельности, работа в творческих группах, разработка авторских программ	до 5
2. Работа в комиссиях (экспертной аттестационной и др.), выполнение функций корреспондента официального сайта образ. учреждения и др.	до 5
3. Результативное распространение педагогического опыта	

(продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах и других мероприятиях)	
На федеральном, областном уровне	8
На муниципальном уровне	6
На уровне дошкольного учреждения	2
4. Наличие публикаций в периодических изданиях	
На федеральном, областном уровне	8
На муниципальном уровне	6
На уровне дошкольного учреждения	2
5. Работа с документацией (своевременная сдача, правильное оформление)	до 5
6. Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и др. (суммарно не более 20 б.)	
На федеральном, областном уровне	до 6
На муниципальном уровне	до 4
На уровне дошкольного учреждения	до 2
За результативность дополнительно	
1 место	7
2 место	5
3 место	3
7. Пополнение и оформление развивающей предметно-пространственной среды (оформление зала, бассейна, оборудование, фонотеки, картотеки, костюмы и т. д.)	до 5
8. Качественное проведение мероприятий, способствующих положительному имиджу МАДОУ	до 5
9. Отсутствие замечаний со стороны администрации ДОУ, контролирующих органов; соблюдение трудовой дисциплины	до 7

Показатели для установления выплаты за образцовое качество выполняемых работ заместителя заведующего по АХР

Показатели	Баллы
1. Ежедневный качественный контроль по обеспечению безопасных условий в помещениях и на территории образовательного учреждения	до 15
2. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 15
3. Качественное ведение электронного документооборота	до 10
4. Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 7

Показатели для установления выплаты за образцовое качество выполняемых работ документоведа, специалиста по охране труда

Показатели	Баллы
1. Качественное ведение документации	до 7
2. Качественное ведение электронного документооборота	до 7
3. Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 7

Показатели для установления выплаты за образцовое качество выполняемых работ младшего воспитателя, ассистента

Показатели	Баллы
1. Выполнение санитарно-гигиенического режима, наличие правильной маркировки, инструкций (образцовое состояние групповых помещений, оборудование рабочего места в соответствии с требованиями санитарных правил и норм. Соблюдение графика еженедельной уборки, режима проветривания. Отсутствие замечаний по соблюдению сан-эпидемирежима).	до 10
2. Позитивные результаты взаимодействия с семьями воспитанников. (благодарности, отзывы, родительские собрания, выставки, совместные праздники и т. д.) Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей	до 5
3. Отсутствие замечаний со стороны администрации МАДОУ, контролирующих органов; соблюдение трудовой дисциплины	до 7

Показатели для установления выплаты за образцовое качество выполняемых работ кастелянши, машиниста по стирке белья и ремонту спецодежды

Показатели	Баллы
1. Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно- гигиенических норм и правил (регулярность смены белья, спецодежды по графику, ведение учета)	до 7
2. Образцовое состояние закрепленной территории, оборудование рабочего места	до 7
3. Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 7

Показатели для установления выплаты за образцовое качество выполняемых работ уборщика служебных помещений (бассейн), сторожа, дворника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания

Показатели	Баллы
1. Обеспечение сохранности материальных ценностей и прилегающей территории ДОУ с соблюдением правил и норм техники безопасности и противопожарной защиты	до 10
2. Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно- гигиенических норм и правил (своевременное проведение качественной уборки служебных помещений, территории, мытье и утепление окон)	до 7
3. Высокий уровень исполнительской дисциплины	до 7