
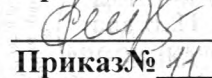


СОГЛАСОВАНО
с председателем ПО

 Рзаева М.Н.

Принято на профсоюзном
собрании
Протокол № 5 от 27.03.2019

УТВЕРЖДЕНО
заведующим дошкольного
образовательного учреждения

 Фейзиева С.В.
Приказ № 11 от 26.03.2019

ПОЛОЖЕНИЕ

О системе оплаты и стимулирования труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад №31 «Росинка»

ПРИНЯТО:

На общем собрании трудового коллектива

Протокол от 27.03.2019 № 5

г. Дербент

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года № 25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан», постановлением Правительства Республики Дагестан от 27 февраля 2019 года № 28 «О внесении изменений в положение об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан» и постановлением администрации городского округа «город Дербент» от 18 января 2010 года №2/9 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Дербент».

Положение применяется при определении размера заработной платы работников МБДОУ «Детский сад №31 «Росинка» городского округа «город Дербент» (далее - учреждения), и включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам руководителя и работников учреждения на основе утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) и критерии их установления;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами (соглашениями), локальными нормативными актами (положениями) в соответствии с действующим законодательством, нормативными правовыми актами Республики Дагестан и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (профсоюза).

1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей структурных подразделений и работников учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Дагестан от 18 августа 2009 года № 264 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных учреждениях Республики Дагестан по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих» и Постановлением администрации городского округа «город Дербент» от 22 января 2010 года №4/1

1.4. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам учреждения определяются согласно данного Положения об оплате труда работников учреждений, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для

осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.6. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

1.7. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда (в том числе оклад (должностной оклад) или ставка заработной платы работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Финансовое обеспечение расходных обязательств по бюджету учреждения связанных с реализацией настоящего Положения, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам на соответствующий финансовый год.

1.9. В случаях, когда месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

1.10. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по работе, выполняемой в порядке совместительства, производится раздельно.

2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, размеры повышающих коэффициентов к окладам отдельных работников и критерии их установления

2.1. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Подразделение	Квалификационный уровень	Размер должностного оклада, ставки заработной платы
<u>Инструктор по физической культуре, музыкальный</u>	<u>Педагогические работники</u>	<u>Соответствие 1 квалификационная категория</u> <u>Высшая категория</u>	<u>9668</u> <u>10441</u> <u>11277</u>

<u>руководитель</u>			
<u>Педагог-психолог,</u> <u>учитель-логопед,</u> <u>старший</u> <u>воспитатель</u>		<u>Соответствие</u> <u>1 квалификационная</u> <u>категория</u> <u>Высшая категория</u>	<u>10441</u> <u>11277</u> <u>12179</u>
<u>Воспитатель</u>		<u>Соответствие</u> <u>1 квалификационная</u> <u>категория</u> <u>Высшая категория</u>	<u>11280</u> <u>12182</u> <u>13094</u>
<u>Помощник</u> <u>воспитателя</u>	<u>Учебно-</u> <u>вспомогательный</u> <u>персонал</u>	<u>Не предусмотрен</u>	<u>4617</u>
<u>Завхоз</u>	<u>Технический</u> <u>персонал</u>	<u>Не предусмотрен</u>	<u>2970</u>
<u>Делопроизводитель</u>			<u>2678</u>
<u>Повар</u>			<u>2196</u>
<u>Кухонный</u> <u>работник</u>			<u>2112</u>
<u>Рабочий по</u> <u>обслуживанию</u> <u>зданий</u>			<u>2302</u>
<u>Уборщик</u> <u>служебных</u> <u>помещений</u>			<u>2112</u>
<u>Машинист по</u> <u>стирке белья</u>			<u>2112</u>
<u>Грузчик</u>			<u>2112</u>
<u>Дворник</u>			<u>2112</u>
<u>Сторож</u>			<u>2112</u>
<u>Оператор</u> <u>котельной</u>			<u>2302</u>

2.2. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.3. Педагогическим работникам устанавливается повышающий коэффициент к окладу: за специфику работы, за наличие звания, за наличие ученой степени кандидата наук и доктора наук. Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника в пределах средств, предусмотренных на оплату труда. При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты суммируются.

2.4. Повышающий коэффициент за наличие звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Республики Дагестан», «Народный учитель Российской Федерации» и «Народный учитель Республики Дагестан» увеличивает оклад (должностной оклад) педагогических работников на 8

процентов для всех образовательных организаций, за исключением организаций высшего и дополнительного профессионального образования. При наличии нескольких почетных званий оплата производится по одному, имеющему наибольшее значение.

2.5. Повышающий коэффициент за наличие ученой степени увеличивает оклад (должностной оклад) педагогическим работникам при работе по соответствующей профессии:

при наличии ученой степени кандидата наук - на 20 процентов;

при наличии ученой степени доктора наук - на 30 процентов.

При наличии звания и ученой степени оплата производится по каждому основанию.

2.6. Повышающие коэффициенты применяются при исчислении выплат по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству

2.7. Установление повышающих коэффициентов образует новый оклад, и выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются исходя из нового оклада.

2.8. Условия оплаты труда заведующей.

2.9. Заработная плата заведующей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера заведующей принимается

Решение о премировании заведующих принимается Управлением образования городского округа «город Дербент».

Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

2.10. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению Управления образования городского округа «город Дербент» может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом, без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением администрации городского округа «город Дербент».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений определяется нормативным правовым актом муниципального органа городского округа «город Дербент», осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 3.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение функций, для реализации которых создано

учреждение (педагогические работники).

Перечень должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается Управлением образования городского округа «город Дербент».

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера (за исключением выплат, не предусмотренных системой оплаты труда и материальной помощи) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю.

Для определения должностного оклада руководителя учреждения вводится коэффициент, учитывающий масштаб и уровень управления исходя из группы по оплате труда.

2.11. Должностной оклад руководителя учреждения исчисляется по следующей формуле:

Орук. = ЗП_{ср} × К, где:

Орук. - должностной оклад руководителя;

ЗП_{ср} - размер средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу учреждения;

К - повышающий коэффициент, учитывающий масштаб и уровень управления.

2.12. Отнесение к группам оплаты труда руководителей учреждений осуществляется в зависимости от количества показателей образовательного учреждения (контингент обучающихся, количество работников, наличие компьютерных классов и т.д.).

Размеры повышающего коэффициента для определения должностного оклада руководителя учреждения по группе оплаты труда и объемные показатели, характеризующие масштаб управления образовательным учреждением, утверждаются приказом Управления образования городского округа «город Дербент».

2.13. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения вследствие увеличения средней величины заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и (или) изменения группы оплаты труда руководителя образовательного учреждения с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада.

2.14. Управление образования городского округа «город Дербент» устанавливает руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера и вправе централизовать до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников соответствующих учреждений.

Распределение централизованных лимитов бюджетных обязательств осуществляется Управлением образования городского округа «город Дербент» с учетом результатов деятельности учреждения.

Премирование руководителей учреждений осуществляется в соответствии с положением о премировании, утверждаемым нормативным актом Управления образования городского округа «город Дербент»

Премирование заместителей директора и главного бухгалтера учреждения осуществляется в соответствии с положением о премировании, утверждаемым нормативным актом учреждения.

2.15. Руководителям учреждений и их заместителям по согласованию с Управлением образования городского округа «город Дербент» разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности, но не более 12 часов в неделю.

Определение размеров заработной платы руководителей по основной должности и работе по специальности, выполняемой в порядке совмещения, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

3. Условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года № 117, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

К указанным выплатам относится доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда в повышенном размере до 12 процентов оклада, тарифной ставки работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости на таких работах. Доплата за особые условия устанавливается: помощник воспитателя, машинисту по стирке белья, сторожа.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Руководителям учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников.

3.3. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, для учреждений образования относятся:

а) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

б) доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации (данный подпункт не распространяется на директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера);

г) доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время с 22.00 до 6.00 устанавливается выплатами компенсационного характера с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда.

д) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

е) выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, устанавливаются в следующих размерах:

За наличие в группах дошкольных образовательных детей свыше:

от 21 до 30 детей	3
от 31 до 40 детей	6
свыше 40 детей	9

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4. Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера

4.1. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях городского округа «город Дербент», утвержденным Постановлением Правительства Республики Дагестан от 27 февраля 2019 года № 28, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам

(должностным окладам), ставкам заработной платы работников (за наличие звания, за стаж педагогической работы и молодому специалисту) или в абсолютных размерах по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы (за качество выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты труда, премиальные выплаты).

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований республиканского бюджета Республики Дагестан, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований республиканского бюджета Республики Дагестан, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений - не менее 5 процентов;

4.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения за:

интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

особый режим работы;

непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских программ;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

4.3. К выплатам стимулирующего характера за качество выполняемой работы относятся:

а) стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания:

лицам, награжденным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», - 10 процентов оклада (должностного оклада);

лицам, награжденным знаком «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», - 10 процентов оклада (должностного оклада);

лицам, награжденным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», - 10 процентов оклада (должностного оклада).

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за наличие почетного звания производится от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

Руководителю учреждения производится оплата за наличие почетного звания только в том случае, если он ведет учебную нагрузку, за часы учебной нагрузки. Оплата производится от ставки заработной платы пропорционально отработанному времени.

При наличии нескольких почетных званий оплата производится по одному основанию, имеющему наибольшее значение;

б) стимулирующие выплаты молодым специалистам в первые 3 года работы выплачиваются в размере 20 процентов от оклада.

Молодым считается дипломированный специалист (в том числе бакалавр, магистр, вне зависимости от формы обучения), который в первые 2 года после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования устроился на работу в учреждение на должность, относящуюся к основному персоналу (педагогическому) учреждения;

4.4. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения за продолжительность педагогической работы в учреждениях образования.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях, надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой надбавки на основании приказа руководителя учреждения. Директор учреждения несет ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы работникам учреждения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу работником учреждения, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут представляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на ежемесячную надбавку к должностному окладу за стаж непрерывной работы, заверенные подписью руководителя и печатью.

Размер исчисления стимулирующих выплат за стаж педагогической работы определен в следующих размерах от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом учебной нагрузки:

- от 3 до 5 лет - 2 процента;
- от 5 до 10 лет - 3 процента;
- от 10 до 15 лет - 4 процента;
- свыше 15 лет - 5 процентов.

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за стаж педагогической работы исчисляется от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждений за:

- официально зафиксированные достижения воспитанников конкурсах, исследовательской работе;
- разработку программ кружков и факультативов;
- официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и

исследовательской работе;

организацию внеучебных мероприятий, в том числе социальных проектов; участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях;

авторские программы разного типа;

образцовое содержание кабинета;

высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательно-воспитательного процесса;

сохранение контингента воспитанников до окончания образовательно-воспитательного года;

обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

высокое качество подготовки и организации ремонтных работ; своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса;

качественное ведение документации на основании актов внешнего контроля; отсутствие жалоб со стороны работников.

4.6. Работники учреждений премируются:

а) в случае поощрения:

Правительством Республики Дагестан - в размере 10 000 рублей;

Главой Республики Дагестан - в размере 15 000 рублей;

Правительством Российской Федерации - в размере 15 000 рублей;

Президентом Российской Федерации - в размере 20 000 рублей;

б) при награждении:

орденами и медалями Российской Федерации - в размере 20 000 рублей;

ведомственными наградами:

Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации (нагрудным знаком) - в размере 10 000 рублей;

Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Дагестан - в размере 5 000 рублей.

5. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

5.1. Критерии определения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие показатели работы разрабатываются, пересматриваются заведующей совместно с профсоюзным комитетом. Заведующий приказом утверждает и создает специальную комиссию, в которую входят председатель комиссии, члены комиссии из числа педагогов со стажем и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников. На основе настоящего Положения комиссия совместно с профсоюзным комитетом учреждения разрабатывает перечень критериев и показателей и размер стимулирующих надбавок согласно приложения №1.

5.2. Подсчёт баллов каждому работнику образовательного учреждения производится по результатам работы и на основании критериев оценки результативности профессиональной деятельности, предусмотренных настоящим положением ежеквартально на основе оценочного листа. Выплата производится работникам, работающим на момент произведения оплаты стимулирующих либо премиальных выплат. Выплата не производится следующим категориям работников:

уволенным;

находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет;

находящимся в отпуске без сохранения заработной платы.

5.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период в общем для учреждения делится на итоговое количество баллов, полученное в итоге суммирования всех баллов всех категорий работников. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период. К тому же, прибавляется надбавка за непрерывный педагогический стаж.

5.4. Размер стимулирующих выплат может быть снижен либо работник может быть полностью лишен надбавки решением общего трудового Собрания с согласованием профсоюзного комитета в случаях нарушения:

устава учреждения;

должностных инструкций, инструкций по охране труда, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников;

трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;

полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;

полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;

аморальное поведение, разжигание конфликтных ситуаций в рабочее время на территории детского сада;

при ухудшении качества работы;

нарушение педагогической этики, грубое отношение к детям;

халатное отношение к сохранности материально-технической базы;

за неисполнение или ненадлежащее исполнение приказов заведующей;

отсутствие результатов в работе с семьей (конфликтные ситуации).

5.5. В случае, если часть стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается, по согласованию с заведующей и профсоюзным комитетом, перераспределения средств внутри образовательного учреждения.

6. Другие вопросы оплаты труда

Работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда оказывается материальная помощь (материальное поощрение) в виде единовременных (разовых) денежных выплат в связи с торжественным событием, юбилеем, смертью близких родственников (родителей работника, мужа (жены), детей), утратой жилья, имущества в результате несчастного случая, стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств, длительным (более месяца) лечением в стационарных медицинских учреждениях, в других исключительных случаях тяжелого материального положения. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника.

Выплата материальной помощи производится:

работникам - на основании приказа учреждения;

Руководителю учреждения - на основании приказа Управления образования городского округа «город Дербент»

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

Критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 31» по итогам работы

Воспитателей

I. Интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ	максимальный балл	самооценка	Итоговый по решению комиссии
1. Уровень и качество, проводимых занятий с воспитанниками.	1		
2. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости детей, отсутствие травматизма	1		
3. Соблюдение санитарных норм содержания групп, облагораживание игровых площадок в летний и зимний период. Участие в ремонтных работах, субботниках, благоустройстве территории.	1		
4. Участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов, концертов).	2		
5. Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов	2		
6. Соблюдение установленной исполнительской дисциплины. Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения	1		
7. Систематическое пополнение методической литературы, учебно-наглядных пособий, работа с документами методического и другого характера.	1		
8. Ведение документации по мониторингу образовательного процесса.	1		
9. Своевременное и качественное оформление компенсации части родительской платы. Контроль своевременного внесения оплаты.	1		
10. Отсутствие обоснованных обращений родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	2		

II. Особый режим работы			
11. Разработка и реализация адаптированной образовательной программы по работе с детьми с ОВЗ. Создание условий для воспитательно-образовательной деятельности с детьми с ОВЗ	1		
12. Выполнение работ сверх должностных инструкций	2		
13. Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.)	3		
на муниципальном уровне			
на городском уровне	2		
на уровне учреждения	1		
14. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	3		
на федеральном уровне			
на городском уровне	2		
на уровне учреждения	1		
15. Включение родителей в деятельность ДОУ (организация посещения мероприятий, организация и проведение конкурсов)	1		
16. Знание и использование в работе ИКТ.	2		
III. Непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских программ;			
17. Разработка авторских программ и реализация их.	2		
18. Уровень реализации регионального компонента. Проведение мероприятий, отвечающих требованиям регионального компонента.	1		
IV. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.			
19. Организация мероприятий, (акции, недели здоровья, дни открытых дверей).	1		

1. Подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада. Публикация инновационных форм работы в сети	2		
1. Подготовка буклетов, оформление информационных стендов в своей деятельности.	1		
2. Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта на федеральном уровне,	3		
на муниципальном уровне	2		
на городском уровне	1		
Б. Участие и результаты участия воспитанников и педагогов в мероприятиях (конкурсы, проекты учреждения (ДОУ) участие - 1, 2, 3 место и др.)	1		
Итого:	45		

Иные педагогические работники.

I. Интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ	максимальный балл	самооценка	Итоговый по решению комиссии
1. Уровень и качество, проводимых занятий с воспитанниками.	1		
2. Эффективная работа с воспитателями и специалистами ДОУ, обеспечивающая индивидуальный подход к детям.	1		
3. Соблюдение санитарных норм содержания кабинетов (развивающая среда), эстетическое оформление. Участие в ремонтных работах, субботниках, благоустройстве территории.	1		
4. Своевременное и качественное заполнение документации: подготовка документов на ПМПК.	1		
5. Участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов, концертов).	1		
6. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов	1		

7.Соблюдение установленной исполнительской дисциплины. Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения	1		
8.Систематическое пополнение методической литературы, учебно-наглядных пособий, работа с документами методического и другого характера.	1		
9.Ведение документации по организации образовательного процесса.	1		
10.Отсутствие обоснованных обращений родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций.	1		
II Особый режим работы			
11.Разработка и реализация адаптированной коррекционной программы по работе с детьми ОВЗ.	1		
12.Выполнение работ сверх должностных инструкций	2		
13.Образцовое содержание рабочего места.	1		
14.Проведение индивидуальных и групповых мероприятий для родителей;	1		
15.Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.)	3		
на федеральном уровне			
на городском уровне	2		
на уровне учреждения	1		
16.Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)	3		
на федеральном уровне			
на городском уровне	2		
на уровне учреждения	1		
17.Знание и использование в работе ИКТ.	2		
II. Непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских программ;	2		

18.Разработка авторских программ и реализация их.			
IV. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.			
19.Подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада. Публикация инновационных форм работы в сети	2		
20.Подготовка буклетов, оформление информационных стендов в своей деятельности.	1		
21.Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:	3		
на федеральном уровне,			
муниципальном уровне	2		
на городском уровне	1		
Итого:	40		

Ст. воспитатель

I. Интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ	максимальный балл	самооценка	Итоговое решение комиссии
Своевременность и качество предоставляемых отчётов в различные инстанции	2		
Эффективная работа с воспитателями и специалистами ДОУ, обеспечивающая индивидуальный подход	1		
Контроль за соблюдением санитарных норм содержания игровых помещений, эстетического оформления. Организация ремонтных работах, субботников, благоустройства территории. И подготовки к летнему проветрительному сезону	2		

4.Своевременное и качественное заполнение документации: подготовка документов на ПМПК, аттестации, прохождения курсов повышения квалификаций	1		
5. Организация общих мероприятий дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов, концертов).	2		
6. Контроль за изготовлением и обновлением игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов	2		
7.Соблюдение установленной исполнительской дисциплины. Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения	1		
8.Систематическое пополнение методической литературы, учебно-наглядных пособий.	2		
9.Уровень оформления методической документации (образовательная программа учреждения, годовой план воспитательно-образовательной работы, программа развития, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.)	2		
II.Особый режим работы			
11.Разработка и реализация адаптированной коррекционной программы по работе с детьми ОВЗ, парциальных программ	1		
12.Выполнение работ сверх должностных инструкций	2		
13.Знание и использование в работе ИКТ.	2		
14. Организация проведения индивидуальных и групповых мероприятий для родителей;	1		
15.Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.)			
на федеральном уровне	3		
на городском уровне	2		
на уровне учреждения	1		
16.Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня)			
на федеральном уровне	3		
на городском уровне	2		
на уровне учреждения	1		
II. Непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских программ;			
7. Помощь в разработке авторских программ и реализация	2		
8.			

IV. Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.			
18.Подготовка материалов для размещения на официальном сайте детского сада. Публикация инновационных форм работы в сети	3		
19.Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:			
на федеральном уровне,	3		
муниципальном уровне	2		
на городском уровне	1		
Итого:	45		