**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ЕКАТЕРИНБУРГА**

**ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО РАЙОНА**

**Муниципальное бюджетное образовательное учреждение**

**детский сад № 204**

**620141, Российская Федерация, г. Екатеринбург, ул. Ереванская,2 Тел./факс 378 18 06**

РАССМОТРЕНО: УТВЕРЖДАЮ:

На педагогическом совете, Заведующий МБДОУ

детский сад № 204

протокол № 1 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Л.И.Мартыненко

от «14» апреля 2015 г. от «13» апреля 2015 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О**

**СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МБДОУ детский сад № 204.**

**Глава 1. Общие положения**

* 1. Положение о системе оплаты труда работников МБДОУ детский сад № 204 (далее – настоящее Положение) определяет порядок оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения детский сад № 204 (далее - Учреждение).
  2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:
* Трудовым кодексом Российской Федерации;
* Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
* Постановлением Главы Администрации города Екатеринбурга № 5082 от 01.11.2010 г. «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург» и Приложением № 1 к постановлению Главы Екатеринбурга №5082 от 01.11.2010 г. «Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург»;
* Постановление Главы Администрации города Екатеринбурга № 270 от 02.02.2011 г. «О внесении изменений в Постановление Главы Екатеринбурга № 5082 от 01.11.2010 г. «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург»;
* Постановление Главы Администрации города Екатеринбурга № 2497 от 22.08.2013 г. «О внесении изменений в Постановление Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 г. № 5082 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург».
* Постановление Главы Администрации города Екатеринбурга № 3456 от 07.10.2013 г. «Об изменении оплаты труда работников муниципальных учреждений в 2013 году».
* Постановление Главы Администрации города Екатеринбурга № 4399 от 30.12.2013 г. «Об установлении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников муниципальных учреждений».
  1. Заработная плата работников включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.
  2. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.
  3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.
  4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на учебный календарный год в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности в соответствии с разрешением на осуществление данного вида деятельности.
  5. Штатное расписание и тарификационный список разрабатывается и утверждается руководителем Учреждения в соответствии со структурой, согласованной с главным распорядителем бюджетных средств, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда, и включает в себя все должности работников Учреждения.
  6. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

1. Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
2. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
3. Государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
4. Профессиональных квалификационных групп;
5. Перечня выплат компенсационного характера;
6. Перечня выплат стимулирующего характера.
   1. Положение вступает в силу после согласования с профсоюзным комитетом Учреждения и утверждения директором МБДОУ детский сад № 204

**Глава 2. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников Учреждения**

* 1. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

1. показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, стаж по специальности, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
2. продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения;
3. объемы учебной (педагогической) работы;
4. условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.
   1. Оплата труда педагогических работников включает в себя:

* Оклад (должностной оклад)
* Повышающий коэффициент
* Выплаты компенсационного характера
* Выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера..
  1. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
  2. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в Учреждении педагогическими работниками, определяется руководителем Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательными документами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
  3. Выполнение педагогической работы по совместительству регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».
  4. Размеры должностных окладов педагогических работников Учреждения устанавливаются в размере 7 520,00 руб. (включая денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукции в размере 100 руб.)
  5. Размер должностного оклада может быть изменен в связи с получением высшего образования и предоставления подтверждающего документа государственного образца. Перерасчет заработной платы производится с момента подачи личного заявления, копии документа о высшем образовании и на основании приказа директора Учреждения. Обязательным является внесение изменений в трудовой договор.
  6. Настоящим Положением может быть предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы:

1. повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
2. повышающий коэффициент за ученую степень кандидата наук, доктор наук или почетное звание;
3. персональный повышающий коэффициент: учитывая уровень профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
   1. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Установленные повышающие коэффициенты при изменении между собой суммируются.
   2. Применение повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) не образуют новые оклады (должностные оклады) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.
   3. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается педагогическим работникам, прошедшим аттестацию в установленном законодательстве порядке и устанавливается в следующем размере:

* работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,25;
* работникам, имеющим первую квалификационную категорию, - 0,2;
* работникам, имеющим вторую квалификационную категорию, - 0,1.
  1. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются повышающие коэффициенты:
* работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или почетное звание, название которого начинается со слова «заслуженный» - 0,2;
* работникам, имеющим ученую степень доктора наук или почетное звание, название которого начинается со слов «народный» - 0,5.

Выплата по повышающим коэффициентам за наличие степени, почетных званий производится при условии, что ученая степень, почетное звание соответствуют профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

* 1. Основания для перерасчета повышающих коэффициентов:
* окончание срока действия квалификационной категории;
* защита, подтверждение квалификационной категории;
* получение ученой степени или почетного звания.
  1. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в общеобразовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.
  2. После истечения срока действия первой, высшей, а также установленной до 01.01.2011 года второй квалификационной категории, педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в общеобразовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:
* в случае длительной нетрудоспособности;
* нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
* возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
* окончания длительного отпуска в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»;
* если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
* в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
* в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации.
  1. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в общеобразовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности:

**СПИСОК ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ И УСТАНАВЛИВАЮТСЯ ВЫПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ**

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой присвоена квалификационная категория | Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты в соответствии с абз. 2 п. 3.5.4. настоящего Соглашения |
| Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ)» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания) |
| Руководитель физвоспитания | Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»" (ОБЖ) |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП | Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре |

* 1. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливается повышающий коэффициент к стандартной стоимости образовательной услуги в размере - 1,1.
  2. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к стоимости бюджетной образовательной услуги, устанавливается стимулирующая выплата в размере 20 %, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в общеобразовательном учреждении системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года;
  3. Основанием для выполнения п. 2.3. пп. 6-10 является Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2012-2014 г.г.
  4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за уровень профессиональной подготовленности работника и размере повышающего коэффициента принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника и утверждается приказом директора на определенный период времени в течение соответствующего финансового года. Размер повышающего коэффициента устанавливается – в пределах 3,0.
  5. Решение об установлении работникам персональных повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем Учреждения исходя из возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
  6. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад) для педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени - не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников образовательных учреждений».
  7. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

**Глава 3. Порядок и условия определения оплаты труда учебно-вспомогательного персонала, специалистов и обслуживающего персонала Учреждения**

* 1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основании отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности работника | Минимальный размер должностного оклада, руб. |
| Рабочий по обслуживанию здания | 3440 |
| Гардеробщик, вахтер, дворник, уборщик служебных помещений | 2 810 |

* 1. Работникам Учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала, специалистов и обслуживающего персонала могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам). Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника и утверждается приказом директора. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается – до 2,0.
  2. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

**Глава 4. Оплата труда руководителя образовательного учреждения, его заместителей**

* 1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливается Учредителем, исходя из средней заработной платы работников Учреждения в кратности от 1 до 4.

Расчет размера средней заработной платы производится в соответствии с Правилами исчисления размера средней заработной платы руководителя и работников муниципального учреждения для определения соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников муниципального учреждения утвержденными Постановлением Главы Екатеринбурга № 4399 от 30.12.2013 г.

* 1. Оплата труда заместителей руководителя учреждения включает в себя:
* Оклад (должностной оклад);
* Выплаты компенсационного характера (перечень видов выплат компенсационного характера установлен в главе 6 настоящего Положения);
* Выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 7 настоящего Положения.
  1. Оклад (должностной оклад) заместителей руководителя устанавливается руководителем Учреждения на 10-70 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя Учреждения, установленного в соответствии с п. 4.1. настоящего Положения.
  2. Стимулирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с Положением о стимулировании руководителей учреждений, утвержденным Учредителем. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности образовательного учреждения в соответствии критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, на основании приказа Учредителя.
  3. Для заместителей руководителя учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением. Решение о выплатах стимулирующего характера и иных выплат заместителям руководителя МБДОУ детский сад № 204 принимается заведующим Учреждения.
  4. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются заведующим Учреждения..

**Глава 5. Порядок и условия установления надбавок и выплат компенсационного характера**

* 1. Надбавки и выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются трудовыми договорами дополнительными соглашения к ним и приказом руководителя Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права.
  2. Надбавки и выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам МБДОУ детский сад № 204 при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.
  3. Для работников МБДОУ детский сад № 204 устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
* выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
* выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
* 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).
  1. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении или абсолютном размере к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
  2. При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.
  3. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
  4. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
  5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.
  6. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы в ночное время. Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.
  7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год. По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.
  8. Надбавки и компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.
  9. Условия, размеры и порядок установления надбавок и компенсационных выплат работникам устанавливаются приказом директора МБДОУ детский сад № 204
  10. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями – 15%.
  11. Надбавки и компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

**Глава 6. Порядок и условия установления выплат и надбавок стимулирующего характера**

* 1. К выплатам и надбавкам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.
  2. Объем средств на выплаты и надбавки стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда Учреждения составляют не менее 20 процентов и не более 40 процентов.
  3. В целях поощрения работников МБДОУ детский сад № 204 за выполненную работу руководящим, педагогическим работникам, специалистам и сотрудникам учебно-вспомогательного персонала могут быть установленные следующие выплаты и надбавки стимулирующего характера:

1. успешное и добросовестное выполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
2. сохранность количественного состава детского объединения;
3. за интенсивность и высокие результаты работы в соответствующем периоде;
4. за организацию и проведение массовых мероприятий Учреждения, мероприятий городского, областного и федерального уровней, при наличии приказа директора о проведении мероприятия;
5. по итогам выполненной работы;
6. за ведение инновационной и экспериментальной деятельности, за сопровождение аттестационного процесса;
7. за наставничество и сопровождение молодых специалистов;
8. за увеличение объема работ или выполнение работ не свойственных функционалу;
   1. В целях поощрения сотрудников МБДОУ детский сад № 204 за выполненную работу работникам, из числа обслуживающего персонала, могут быть установленные следующие выплаты стимулирующего характера:
9. за качество выполняемых работ;
10. за интенсивность и высокие результаты работы;
11. по итогам выполненной работы;
12. выплаты сезонного характера (уборка территории в осеннее – весенний период).
    1. Основания, при которых сотрудникам могут не устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

* наличие административного взысканий (замечания, выговора) по факту несоблюдения трудовой дисциплины или некачественного выполнения функциональных обязанностей (наличие приказа о вынесении дисциплинарного взыскания);
* установление факта нарушения профессиональной этики (наличие докладной, служебной записки, заявления);
* недобросовестное выполнение должностных обязанностей сотрудником, нарушений Трудового кодекса РФ (наличие устного замечания, служебной записки, комиссионного акта).
  1. Оценка результативности работы сотрудников Учреждения производится специальной комиссией, назначаемой приказом директора МБДОУ детский сад № 204. В состав экспертной комиссии входят: директор МБДОУ детский сад № 204, заместители директора и представители профсоюзного комитета Учреждения, представители педагогического коллектива (общественные наблюдатели). (Приложение 1).
  2. Оценка деятельности сотрудников производится согласно критериям (показателям) эффективности работы представленных в Приложении по должностям. (Приложение 2)
  3. Оценка результативности работы педагогического и учебно-вспомогательного персонала Учреждения проводится на основании сводного документа по каждому структурному подразделению, в котором учтены самооценка педагога (работника) (Приложение 3) и оценка его деятельности непосредственным руководителем структурного подразделения.
  4. Работа экспертной комиссии завершается составлением протокола, в который внесено итоговая сумма стимулирующей выплаты по каждому работнику подразделения.
  5. Оценка результативности работы сотрудников административно-хозяйственной части производится завхозом на основании ежемесячных отчетов о выполненных работах и обсуждается в присутствии экспертной комиссии. Работа экспертной комиссии завершается составлением протокола, в который вносится итоговая сумма стимулирующей выплаты по каждому работнику.
  6. Оценка административно-управленческого персонала производится директором Учреждения.
  7. При оценке результативности работы сотрудников Учреждения могут приниматься во внимание служебные записки на имя директора и информационно-аналитические материалы руководящих работников МБДОУ детский сад № 204
  8. Каждый работник должен быть персонально ознакомлен с результатами оценки собственной деятельности представленными в протоколе, подтвердив факт ознакомления личной подписью.
  9. Если работник не согласен с результатами оценки собственной профессиональной деятельности, представленными в протоколе, он вправе в течение трех рабочих дней подать письменное заявление (апелляцию) на имя заведующего МБДОУ детский сад № 204, о своем несогласии с оценкой результативности его деятельности в произвольной форме.
  10. Заявление (апелляция) рассматривается экспертной комиссией, которая обязана осуществить повторную проверку обоснованности заявления работника и дать ему письменный ответ в течение десяти рабочих дней после принятия заявления (апелляции) работника.
  11. В случае несогласия работника с результатами повторной проверки и заключением экспертной комиссии о начислении стимулирующей выплаты, работник может обратиться с заявлением к заведующему МБДОУ детский сад № 204с просьбой о дополнительном рассмотрении вопроса на заседании Совета Школы.
  12. Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере (без учета повышающих коэффициентов и выплат компенсационного характера).
  13. Выплата стимулирующего характера производится на оснований приказа заведующего МБДОУ детский сад № 204. Размер стимулирующих выплат работников Учреждения осуществляется по формуле:

D = A / В \* С, где

D – размер стимулирующей выплаты работнику Учреждения;

A – сумма денежных средств фонда оплаты труда работников на текущий период;

В – общая сумма баллов по Учреждению за текущий период;

А / В – цена одного балла стимулирующей части фонда оплаты труда работников на текущий период;

С – количество баллов, отраженное в протоколе по результативности работы каждого педагога клуба за текущий период.

* 1. Применение стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.
  2. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива, по решению руководителя Учреждения применяется единовременная выплата работникам учреждения в пределах финансовых средств на оплату труда в следующих случаях:
* к профессиональным праздникам, к Новому году, Международному женскому дню;
* при награждении нагрудными знаками муниципального образования «город Екатеринбург», органов государственной власти;
* при награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург» и Свердловской области;
* при награждении Почетными грамотами и Благодарственными письмами различного уровня;
* при увольнении, в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
* при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

**Глава 7. Порядок и условия оказания материальной помощи**

* 1. Руководитель вправе оказывать работникам МБДОУ детский сад № 204материальную помощь, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда.
  2. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника на имя заведующего Учреждения.
  3. Материальная помощь работникам выплачивается в следующих случаях:
* при увольнении в связи с выходом на пенсию по достижению пенсионного возраста;
* работнику в связи со смертью близкого родственника (супруг(а), родители, дети), при наличии копии свидетельства о смерти;
* в связи с рождением ребенка (внука), при наличии свидетельства о рождении;
* в связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет);
* в связи с продолжительной болезнью, перенесенной операцией и приобретением лекарств, при наличии больничного листа (продолжительностью более 14 дней) и чеками на приобретение лекарств.
  1. Размер материальной помощи выплаты определяется в размере от 2.000 до 5.000 руб.

**Глава 8. Заключительные положения**

* 1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
  2. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить, либо отменить их выплату, предупредив работников об этом порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.
  3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых МБДОУ детский сад № 204 услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора.

Приложение 1.

**Состав экспертной комиссии по распределению стимулирующей части**

Председатель комиссии:

Фархитова Т.Х.. – зам. заведующего по ВМР

Состав комиссии:

Мартыненко Л.И. – заведующий МБДОУ детский сад № 204

Пастухова Е.А. - завхоз

Исакова Е.И. - воспитатель

Шумилова И.Д. – младший воспитатель

Приложение №2

Критерии результативности работы педагогического персонала

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии** | | **Количество баллов** |
| **1.Уровень профессионального мастерства** | | | |
| 1.1. | | Участие в профессиональных конкурсах / результативность | участие: до 1000 р. победы: до 1500 р. .-районный, до 2000 р..-городской, до 2500р..-региональный, до 5000 р..-всероссийский |
| 1.2. | | Разработка и апробация (1 год) авторских и составительских программ, преподавание по углубленным программам | объем часов: до 500р..-до 0,5ч в неделю,  до 1000 р.-до 2ч в неделю, до 1500р..-от 2ч в неделю; |
| 1.3. | | Трансляция своего опыта, методическая работа: | |
| статьи | количество: за каждую статью;  уровень: до 500р..-школьный, до 1000р..-районный, городской, до 1500р..-региональный, до 2000р..-всероссийский |
| мастер-классы | уровень: до 1000р..-школьный, до 1500р..-районный, до 2000р.-городской, до 2500р..- региональный, областной |
| выступление на семинарах, педагогических чтениях, конференциях, ассоциации учителей - предметников, педагогических советах и др. | уровень: до 500р..-школьный, до 1000 р..-районный, до 1500 р.-городской, до 2000 р.-региональный, областной |
| работа в предметных, экспертных комиссиях НПК, олимпиад, Г(И)А, ЕГЭ, ОГЭ, ДКР, РТ, конкурсов | уровень: до 500р.-школьный, до 1000 р.-районный, до 1500 р.-городской, до 2000 р.-региональный, областной, до 2500 р.-всероссийский |
| открытые уроки | уровень: до 500 р.-школьный, до 1000 р.-районный, до 1500 р.-городской, до 2000 р.-областной |
| урок-экскурсия (во внеурочное время по предоставлению фото/видео отчета) | До 1000р..- организация до 1000р..- подготовка и проведение |
| 1.4. | | Участие в школьных мероприятиях | количество: за каждое мероприятие; уровень: до 500 р.-исполнительский, до 1000 р.-творческий; количество участников: до 500 р.-параллель, до 1000 р.-ступень, до 1500 р.- общешкольный |
| 1.5. | | Выставочная деятельность | количество: за каждую выставку; оформление и участие (по уровням): до 1000 р.-школьный, до 1500 р.-районный, до 2000 р.-городской, до 2500 р.-региональный, областной; участие без оформления: до 500 р.-районный, до 1000 р.-городской, до 1500 р.-региональный, областной |
| 1.6. | | Разработка олимпиадных, конкурсных, зачетных, экзаменационных материалов | количество: за каждый пакет утвержденных в установленной форме и в установленные сроки материалов; уровень: до 500 р.-внутренний, до 1000 р.-внешний |
| 1.7. | | Индивидуальная и/или групповая работа с учащимися (экстернат, индивидуальное внеурочное консультирование по предмету) | до 500 р. - текущее консультирование,  до 1000 р. - подготовка к Г(И)А |
| **2. Качество и результативность труда** | | | |
| 2.1. | | Гарантированная часть при отсутствии нарушений | до 1000 р. |
| 2.2. | | Качество обученности | Свыше 65% - до 2500р.., от 55 до 64 % - до 2000р., от 54 до 45% - до 1500р., от 44 до 35 % - до 1000р., ниже 34% - до 500р.  Отрицательная динамика – минус до 1000 р.; положительная динамика – до 1000 р. |
| 2.3. | | Успеваемость по предмету (по итогам промежуточной аттестации) | минус до 500 р. за каждую "2" (при отсутствии достоверных подтверждений профилактики неуспеваемости: докладная на имя зам. директора по УВР, письменное информирование родителей) |
| 2.4. | | Результативность Г(И)А (независимая оценка) с учетом количества учащихся | удовлетворительные результаты: до 1000 р.- отсутствие неудовлетворительных результатов; хорошие результаты: до 1500 р.-отсутствие неудовлетворительных результатов и от 40 до 50% результатов от 65 баллов, до 2000 р.-отсутствие неудовлетворительных результатов и не меньше 50% результатов от 65 баллов; высокие результаты: до 2500 р.- отсутствие неудовлетворительных результатов и не меньше 50% результатов от 65 до 80 баллов и не меньше 25% результатов от 80 баллов |
| 2.5. | | Результаты олимпиад, конкурсов, соревнований, НПК (по уровням) | количество: за каждую победу (первое место, гран-при) индивидуальную или коллективную; победа: до 500 р.-школьный, до 1500 р.-районный, до 2000 р.-городской, до 2500 р.-областной, региональный, до 3000 р.-всероссийский, до 3500 р.-международный; призерство, победа в номинации: до 1000 р.-районный, до 1500 р.-городской, до 2000 р.-областной, региональный, до 2500 р.-всероссийский, до 3000 р.-международный; участие: до 500 р. (для творческих коллективов: до 500 р.-до 5 чел., до 1000 р.-от 5 до 10 чел., до 1500 р.- от 10 чел.) |
| 2.6. | | Образцовый внешний вид всех учащихся класса | До 1000р. |
| 2.7. | | Отсутствие пропусков уроков учащимися без уважительной причины | минус до 500 р. педагогу за неоднократные пропуски уроков 10-20% класса;  минус до 1000 р. педагогу за неоднократные пропуски уроков более 20% учащихся класса;  минус до 500 р. классному руководителю за первичное увеличение пропусков по классу (при отсутствии достоверных подтверждений их профилактики), минус до 1000 р. классному руководителю за повторное увеличение пропусков по классу (при отсутствии достоверных подтверждений их профилактики) |
| 2.8. | | Отсутствие опозданий на уроки учащимися без уважительной причины | минус до 500 р. педагогу за неоднократные опоздания учащихся на уроки 10% класса;  минус до 1000 р. педагогу за неоднократные опоздания учащихся на уроки более 20% класса; |
| 2.9. | | Организация питания | до 1000 р.- без замечаний,  до 500 р.-получены неоднократные замечания по организации питания (исправления в ведомостях, предоставление документов и сверка данных с нарушением сроков, нарушение порядка в столовой) |
| 2.10. | | Охват питания (для учащихся 5-11 классов) | 60-70% - до 500р.., 71-80% - до 1000р., 81-90% - до 1500р.., 91-100% - до 2500 р. |
| **3. Качество соблюдения единых требований и личная дисциплина** | | | |
| 3.1. | | Гарантированная часть при отсутствии нарушений | до 1000 р. |
| 3.2. | | Заполнение классного журнала | образцовое выполнение всех пунктов инструкции по всем журналам - до 500 р.; минус до 500 р. за каждое грубое нарушение инструкции по каждому журналу (подтирание, заклеивание, использование корректора; отсроченность заполнения более, чем по 2 датам; отсутствие текущих отметок в течение 1 месяца у трети и более учащихся, "колонка" "2" в одной дате и/или подряд идущие "2" у одного учащегося и т.п.) |
| 3.3. | | Предоставление статистической информации, заполнение форм отчетов | До 1500 р..-при полноте, безошибочности информации в указанные сроки |
| 3.4. | | Обоснованнные обращения учащихся и их родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций | минус от 500 до 1500 р. |
| 3.5. | | Образцовое содержание и оснащение кабинета (по результатам смотра) | до 500 р.- обновление, пополнение раздаточного и наглядного материала, до 1000 р.- увеличение банка ЭОР (по паспорту каб.); организация ремонта - фиксированная сумма |
| 3.6. | | Соблюдение трудового распорядка (отсутствие опозданий, соблюдение графика дежурства, явка на совещания и т.д.) | минус до 500 р. за неоднократные опоздания на урок, минус до 500 р. за неоднократные замечания по дежурству, минус до 500 р. за неявку без уважительной причины на совещания, педсоветы (на основании служебной записки) |
| 3.7. | | Выполнение внеплановых поручений (неоплаченная замена уроков, сопровождение учащихся на конкурсы, олимпиады, соревнования и др.) | до 1000 р.- одно поручение  Фиксированная сумма |

Приложение 3.

**Карта самоанализа учителя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Класс \_\_\_\_\_\_ Дата заполнения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Критерии** | |  |
| **1.Уровень профессионального мастерства** | | | |
| 1.1. | | Участие в профессиональных конкурсах / результативность |  |
| 1.2. | | Разработка и апробация (1 год) авторских и составительских программ, преподавание по углубленным программам |  |
| 1.3. | | Трансляция своего опыта, методическая работа: | |
| статьи |  |
| мастер-классы |  |
| выступление на семинарах, педагогических чтениях, конференциях, ассоциации учителей - предметников, педагогических советах и др. |  |
| работа в предметных, экспертных комиссиях НПК, олимпиад, Г(И)А, ЕГЭ, ОГЭ, ДКР, РТ, конкурсов |  |
| открытые уроки |  |
| урок-экскурсия (во внеурочное время по предоставлению фото/видео отчета) |  |
| 1.4. | | Участие в школьных мероприятиях |  |
| 1.5. | | Выставочная деятельность |  |
| 1.6. | | Разработка олимпиадных, конкурсных, зачетных, экзаменационных материалов |  |
| 1.7. | | Индивидуальная и/или групповая работа с учащимися |  |
| **2. Качество и результативность труда** | | | |
| 2.2. | | Качество обученности |  |
| 2.3. | | Неуспевающие |  |
| 2.4. | | Результативность Г(И)А (независимая оценка) с учетом количества учащихся |  |
| 2.5. | | Результаты олимпиад, конкурсов, соревнований, НПК (по уровням) |  |
| 2.10. | | Охват питания (для учащихся 5-11 кл.) | Кол-во учащихся в классе \_\_\_\_, льготники - \_\_\_, за родительскую плату - \_\_\_\_\_. |
| **3. Качество соблюдения единых требований и личная дисциплина** | | | |
| 3.4. | | Образцовое содержание и оснащение кабинета (по результатам смотра) |  |
| 3.6. | | Выполнение внеплановых поручений (неоплаченная замена уроков, сопровождение учащихся на конкурсы, олимпиады, соревнования и др.) |  |

**Показатели (критерии) эффективности работы заместителей директора по УВР, НМР, ВР, правовому регулированию.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Основания (критерии) для премирования | Результаты | Баллы |
| -организация предпрофильного и профильного обучения |  | 0-10 |
| -выполнение плана внутришкольного контроля |  | 0-10 |
| - выполнение плана воспитательной работы |  | 0-10 |
| -высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся |  | 0-10 |
| -высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса |  | 0-10 |
| -качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (совет образовательного учреждения, экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления) |  | 0-10 |
| -отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда |  | 0-10 |
| - за работу с опекаемыми детьми |  | 0-10 |
| -высокий уровень организации и контроля экспертной, методической и инновационной работы в образовательном учреждении |  | 0-10 |
| - за работу с центром «Диалог» |  | 0-10 |
| - за работу по профилактике правонарушений, наркомании, токсикомании |  | 0-10 |
| - за активную работу по профилактике ДТП, пожарной безопасности |  | 0-10 |
| - за организацию летнего лагеря |  | 0-10 |
| - за работу по договорам со сторонними организациями |  | 0-10 |
| -сохранение контингента обучающихся |  | 0-10 |
| -высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения |  | 0-10 |
| -поддержание благоприятного психологического климата в коллективе |  | 0-10 |
| -высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ) |  | 0-10 |
| -выполнение образовательных и учебных планов и программ |  | 0-10 |

**Показатели премирования хозяйственно-технических работников**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели** | **Максимальная сумма** |
| 1 | За высокую результативность работы, качество работы, напряженность труда, за участие в организации и проведении мероприятий, проводимых в учреждении, в том числе во внерабочее время. | 2500 |
| 2 | За высокую результативность выполнения сложных (внеочередных) работ и достижение высоких показателей. | 5000 |
| 3 | За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников. | 2500 |
| 4 | За расширение функциональных обязанностей. | 2500 |
| 5 | За обеспечение санитарно-гигиенических условий (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций). | 2500 |
| 6 | За работу в ночное время. | 500 рублей ночь |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Заместитель директора по административно-хозяйственной работе** | | | | |
| 1. Организация работы по вопросам жизнеобеспечения | 1.1. Выполнение санитарных правил и норм (тепловой и световой режимы) | 1.1.1. Отсутствие или наличие претензий со стороны органов государственного надзора и контроля | Отсутствие – 3 балла | Акты приемки школы | |
| 1.2. обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | 1.2.1. Отсутствие или наличие претензий со стороны Госпожнадзора, энергонадзора | Отсутствие претензий – 3 балла | акты | |
| 1.3.Своевременность заключения хозяйственных договоров | 1.3.1. Факт своевременности или несвоевременности | Своевременность – 2 балла | Реестр договоров | |
| 1.4. Своевременная ликвидация аварийной ситуации | 1.4.1. Отсутствие или своевременное устранение аварийной ситуации | Факт отсутствия (своевременность) –5 баллов | Осмотр, акт о выполненных работах | |
| 2. Качественное обеспечение финансово-хозяйственной деятельности учреждения | 2.1. Подготовка учреждения к началу учебного года и организации ремонтных работ | 2.1.1. Уровень качества подготовки учреждения к началу учебного года и организация ремонтных работ | Высокий – 5 балла  Средний - 3 балла | Акт о приемке школы | |
| 2.2.Результаты инвентаризации | 2.2.1.Сохранение материальных ценностей | Факт наличия материальных ценностей в полном объеме – 3 балла | Акты сверки | |
| 2.3. Списание материальных ценностей и постановка на подочет | 2.3.1. Своевременное списание материальных ценностей и постановка на подочет | При соблюдении показателя – 3 балла | Балансовые ведомости, акты | |
| 2.4. Режим экономии, энергосберегающие мероприятия | 2.4.1. Соблюдение режима экономии, проведение мероприятий | Показатели в сторону экономии выше-5б, чем в предыдущем периоде.  Показатели в сторону экономии равны-до 1000 р.  Показатели в сторону экономии ниже на 10% предыдущего периода-до 500 р.  Нет экономии значительно-0б. | Информация ХЭУ | |
| 3. Обеспечение сохранности и развития материально-технической базы учреждения | 3.1. Организация работы по обеспечению содержания мебели и оборудования в надлежащем состоянии | 3.1.1. Надлежащее состояние мебели и оборудования | Надлежащее состояние 100% - 3 балла;  80% - 1 балл | Справка по результатам административно-производственного контроля, результаты инвентаризации | |
| 3.2.Динамика привлечения внебюджетных средств на развитие учреждения | 3.2.1. Учет привлеченных внебюджетных средств | Положительная динамика-до 1500 р.  Ниже предыдущего периода на 10-20%-до 1000 р.  Ниже предыдущего периода на 50%-до 500 р.  Нет-0б. | Информация материальной группы | |
| **Вахтер** | | | | |
| 1.1. Качество выполнения работ согласно должностной инструкции | 1.1.     Соблюдение графика дежурства | 1.1.1 Отсутствие фактов нарушения графика | Отсутствие- 5 баллов | График работы, докладные | |
|  | 1.2.Обеспечение соблюдения пропускного режима | 1.2.1. Отсутствие фактов нарушения пропускного режима | Факт отсутствия – 5 баллов | Докладные, результаты проверок | |
|  | 1.3. Обеспечение сохранности материальных ценностей | 1.3.1. Отсутствие фактов хищения имущества в ОУ | Факт отсутствия- 5 баллов;  своевременное реагирование - 5 баллов | Информация уполномоченного милиции, докладные | |
| 2. Соблюдение общих правил и норм, производственной санитарии, ТБ и ОТ, противопожарной защиты ОУ. | 2.1. Недопущение аварийных ситуаций в период дежурства | 2.1.1.Факт отсутствия аварийных ситуаций (своевременное реагирование на возникшие аварийные ситуации) | Факт отсутствия - 10 баллов;  своевременное реагирование – 5 баллов | Журнал приема-передачи дежурства, докладные | |
| **Делопроизводитель** | | | | |
| 1. Качество выполняемой работы | 1.        1.1. Своевременное и качественное представление отчетности | 1.1.1Факт соблюдения или несоблюдения сроков представления отчетности | Соблюдение– 6 баллов;  частично - 2 балла | Анализ документации | |
|  | 1.2. Качественное ведение документации | 1.2.1.Уровень ведения личных дел работников школы    1.2.2.Наличие системности ведения документации  1.2.3. Наличие или отсутствие электронного банка данных по кадрам (обучающимся)  1.2.4. Своевременность внесения изменений в банк данных | Отсутствие замечаний - 8 баллов;  удовлетворительный - 5 баллов  Есть системность - 5 баллов      Наличие –8 баллов        Своевременно – 7 баллов;  частично - 3 балла | Результаты проверок        Анализ документации      Анализ банка данных        Анализ банка данных | |
|  | 1.3. Своевременное и качественное выполнение приказов, поручений администрации | 1.3.1.Наличие фактов соблюдения или несоблюдения сроков исполнения    1.3.2. Уровень качества исполнения | Соблюдение – 8 баллов  Частичное -3 балла        Высокий – 8 баллов  средний - 5 баллов | Справка с зафиксированными случаями несоблюдения    Анализ документации | |