

Регистрационная карта изменений коллективного договора

Муниципальное дошкольное образовательное автономное учреждение Детский сад № 222

Регистрационный номер коллективного договора	22700007/2021	Численность работников охваченных коллективным договором(чел.)	62	Наименование субъекта Российской Федерации	Оренбургская область	Наименование города (района)	Оренбург	Наименование вида экономической деятельности	Образование дошкольное	Организационно правовая форма организации	Учреждения	Наименование вида собственности	Муниципальная собственность
Дата заключения коллективного договора	04.08.2017	Номер регистрационного дела	П-287-17	Наименование субъекта Российской Федерации	Оренбургская область	Наименование города (района)	Оренбург	Наименование вида экономической деятельности	Образование дошкольное	Организационно правовая форма организации	Учреждения	Наименование вида собственности	Муниципальная собственность
Дата начала действия коллективного договора	07.08.2017	Дата начала действия коллективного договора	07.08.2017	Наименование субъекта Российской Федерации	Оренбургская область	Наименование города (района)	Оренбург	Наименование вида экономической деятельности	Образование дошкольное	Организационно правовая форма организации	Учреждения	Наименование вида собственности	Муниципальная собственность
Срок действия коллективного договора	06.08.2023	Дата окончания действия коллективного договора	06.08.2023	Наименование субъекта Российской Федерации	Оренбургская область	Наименование города (района)	Оренбург	Наименование вида экономической деятельности	Образование дошкольное	Организационно правовая форма организации	Учреждения	Наименование вида собственности	Муниципальная собственность
Стороны коллективного договора, представители													
От работников	И.П.Коженикова Рабочее время 40 часов в неделю, 36 часов для педагогических работников												
От работодателей	Т.М.Елишева												
Оплата труда	Тарифная сетка	Минимальная тарифная ставка(оклад)	Порядок индексации	Надбавки к тарифным ставкам Надбавки стимулирующего характера; районный коэффициент									
	Тарифная сетка	Минимальная тарифная ставка(оклад)	Порядок индексации	Доплаты к тарифным ставкам Доплаты компенсационного характера, премии									
Отпуска	На работах с вредными или опасными условиями труда	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска											
	На работах с ненормированным рабочим днем	В случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников и другие											
Занятость	Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников	3 дня											
	Повышение квалификации; переподготовка	Доплаты и выходному пособию Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников											
Охрана труда	Обучение работников вопросам охраны труда; финансирование мероприятий по охране труда; Вводный, на рабочем месте, периодич. и др. инструктажи; Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью; Обеспечение работников связующими и обезвреживающими средствами; Обязательные предварительные и периодические медосмотры; Расследование и учет несчастных случаев; Комитет (комиссия) по охране труда; Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации; Специальная оценка условий труда;	Предоставление времени для самоот. поиска работы с сохранением зп											
	Пособия в связи со смертью работников от несчастного случая или профзаболевания	Материальная помощь, другие виды пособий											
Другие мероприятия	Перечисление средств на профсоюзную организацию;	Предоставление профсоюзному органу бесплатно помещений, средств связи и орг.техники;											
	Другие мероприятия												



Директор ГКУ "ЦЗН г. Оренбурга и Оренбургского р-на" / И.А.Ефимова/

Дата регистрации 12.08.2020



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ
ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ**

ул. Пушкинская, 14, г.Оренбург, 460000
тел. (3532) 77-00-48, факс (3532) 77-76-12
E-mail: mtrzn56@mail.orb.ru

12.08.2020 № 22700007/2021

На № _____ от _____

Заведующему
МДОАУ № 222
Т.М.Епишевой

УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации коллективного договора

Сообщаем, что дополнительное соглашение к коллективному договору Муниципальное дошкольное образовательное автономное учреждение «Детский сад № 222» зарегистрировано 12 августа 2020г.

Регистрационный номер 22700007/2021

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Приложение: регистрационная карта коллективного договора на 1 л. в 2 экз.

Директор Центра
(приказ министерства от 20.09.2018 № 160)

Н.А. Ефимова

И.А.Коннова
48-51-78

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ (ИЗМЕНЕНИЕ) № 1
к Коллективному договору от 07.08.2017-- П-287-17**

Заключено « 07 » августа 2020 г.

Муниципальное дошкольное образовательное автономное учреждение «Детский сад № 222» в лице заведующего **Епишевой Тамары Мироновны** и представителя от работодателя с одной стороны и заместителя заведующего по ВО и МР **Кожевниковой Натальей Петровной** представителя от работников с другой стороны, заключили настоящее Дополнительное соглашение (изменения) к Коллективному договору от 07.08.2020 года № П-287-17 о нижеследующем:

1. Продлить срок действия коллективного договора на 2020-2023 г.
2. Внести изменения в Правила внутреннего трудового распорядка:
- читать раздел II пункта 2.4. «страховое свидетельство государственного пенсионного страхования» в следующей редакции:
«документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа.
3. Произвести замену положения об оплате труда работников МБДОУ № 222 на положение об установлении системы оплаты труда работников МДОАУ № 222 г. Оренбурга, реализующего образовательные программы дошкольного образования, подведомственных управлению образования администрации города Оренбурга.
4. Произвести замену положения об установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МБДОУ № 222 на положение «Об установлении выплат стимулирующего или премиального характера педагогическим работникам МДОАУ № 222»

Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с 07.08.2020 и является неотъемлемой частью Коллективного договора от 07.08.2020 года № П-287-17.

Настоящее Дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах, которые хранятся у обеих сторон и имеют одинаковую юридическую силу.

ПОДПИСИ СТОРОН

Представитель работодателя:
Заведующий МДОАУ № 222



Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной организации
Н.Г. Кожевникова



РАССМОТРЕНО:
Общим собранием работников
МДОАУ № 222
Протокол № 2
от «03» 08 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МДОАУ № 222
Т.М. Епишева
Приказ № 13 № 222
от «03» августа 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении системы оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад № 222» города Оренбурга, реализующего образовательные программы дошкольного образования, подведомственных управлению образования администрации города Оренбурга

г. Оренбург

1. Общие положения

1.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад № 222» города Оренбурга, реализующего образовательные программы дошкольного образования (далее – Положение), определяет оплату труда руководящих, педагогических и иных работников (далее – работники) муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад № 222» города Оренбурга, реализующего образовательные программы дошкольного образования (далее – Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителя, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя порядок определения размеров должностных окладов работников, размеры тарифных ставок, доплаты и надбавки компенсационного характера (далее – выплаты компенсационного характера), доплаты и надбавки стимулирующего характера (далее – выплаты стимулирующего характера).

1.5. В трудовом договоре с работником предусмотрены условия оплаты труда, установленные законодательством Российской Федерации, в том числе размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки работника, доплаты, надбавки и стимулирующие выплаты.

1.6. Размер тарифных ставок заработной платы работников Учреждений устанавливаются согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

1.7. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются трудовым законодательством, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.8. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются настоящим Положением, локальными нормативными актами организаций в пределах фонда оплаты труда работников организаций с учетом

формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, утверждаемых приказом руководителя Учреждения.

1.9. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год за счет субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Оренбургской области, за счет средств бюджета города Оренбурга и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.10. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, при этом обязательными для применения являются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.11. Доля окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) в структуре фонда оплаты труда работников Учреждения (без учета выплат за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент)) составляет не менее 70 процентов.

1.12. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) составляет не меньше заработной платы работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников Учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

1.13. На оплату труда работников Учреждения могут направляться средства от иной приносящей доход деятельности в размере, не превышающем 50 процентов от общей суммы фактически поступивших средств.

На повышение оплаты труда в целях выполнения показателей «дорожной карты» могут направляться до 70 процентов от общей суммы фактически поступивших средств от иной приносящей доход деятельности.

1.14. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, совмещению, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства и совмещения, производится раздельно по каждой из должностей.

1.15. При наступлении у руководителей и педагогических работников права на изменение размера заработной платы в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период их временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ними сохраняется средняя заработная плата, изменение размера заработной платы осуществляется по окончании указанных периодов.

1.16. Вакантные должности педагогических работников Учреждения рассчитываются исходя из тарифной ставки заработной платы с учетом средних повышающих коэффициентов, сложившихся в Учреждении. Вакантные должности (профессии) иных работников Учреждений рассчитываются исходя из тарифной ставки заработной платы работника Учреждения, но не менее минимального размера оплаты труда.

2. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения

2.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется эффективным трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба и уровня управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

2.3. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается ежегодно один раз в год на 1 января текущего года, по итогам работы за предыдущий период. При расчете учитывается средняя заработная плата всех работников Учреждения, кроме заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и внешних совместителей.

2.4. Размер должностного оклада руководителя Учреждения рассчитывается по формуле:

$$D_o = ЗП_{ср} \times (1 + K_{упр} + K_{ч}), \text{ где:}$$

D_o – должностной оклад;

$ЗП_{ср}$ – средняя заработная плата всех работников Учреждения, кроме заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и внешних совместителей за предыдущий календарный год;

$K_{упр}$ – коэффициент масштаба и уровня управления;

$K_{ч}$ – коэффициент численности обучающихся.

2.5. Коэффициент масштаба и уровня управления, коэффициент численности обучающихся устанавливаются распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга ежегодно по состоянию на начало соответствующего календарного года в соответствии с группой по оплате труда, к которой отнесена организация. Предельный размер коэффициента масштаба и уровня управления установлен в размере 6, коэффициента численности обучающихся установлен в размере 0,1.

2.6. Группа по оплате труда организации определяется распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга по состоянию на начало соответствующего календарного года в соответствии со следующими объемными показателями деятельности Учреждения:

- количество групп;
- количество обучающихся, посещающих ДОО (кроме детей-инвалидов);
- количество детей-инвалидов, посещающих ДОО;
- количество обучающихся, получающих вариативные формы дошкольного образования в рамках: кратковременного пребывания, обучения на дому, семейной группы;
- количество работников Учреждения;
- количество педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию;
- количество педагогов, имеющих первую квалификационную категорию;

- количество педагогов, имеющих отраслевые награды;
- количество педагогов, победителей конкурсного движения, из них: муниципальный уровень, региональный уровень, всероссийский уровень, международный уровень;
- количество обучающихся, победителей конкурсного движения, из них: муниципальный уровень, региональный уровень, всероссийский уровень, международный уровень;
- количество обучающихся, охваченных дополнительными платными образовательными услугами;
- наличие оборудованного и функционирующего медицинского блока;
- наличие ресурсов, обеспечивающих информационную открытость деятельности ДОО: официальный сайт, количество персональных профессиональных страниц педагогов в сети Интернет, официальный аккаунт (Instagram), информационные стенды и др.;
- наличие информационно-коммуникационных средств развития обучающихся: интерактивная доска (столы, кубы), песочный стол, мультимедийный проектор, интерактивные игрушки и др.;
- наличие физкультурного зала;
- наличие музыкального зала;
- наличие стационарного функционирующего бассейна;
- наличие на территории ДОО спортивной площадки;
- наличие на территории ДОО зоны безопасности по обучению правилам дорожного движения;
- наличие на территории ДОО объектов развивающей среды: цветники, экологическая тропа, оздоровительная тропа, огород и др.;
- наличие отдельно стоящих зданий: образовательный корпус, прачечная, собственная котельная, отдельно стоящий пищеблок и др.;
- наличие системы комплексной защиты объекта: ограждение, наружное освещение, кнопка тревожной сигнализации, домофон, видеонаблюдение, оборудованный пост обеспечения пропускного режима и др.;
- иные показатели, характеризующие деятельность дошкольного образовательного Учреждения.

2.7. В случае осуществления капитального ремонта сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, но не более чем на 2 календарных года.

2.8. Должностной оклад руководителей Учреждения, в зданиях которых осуществляется капитальный ремонт, сохраняется на время проведения ремонта.

Должностной оклад руководителя вновь создаваемых организаций на период проведения ремонтных работ в зданиях этих организаций устанавливается трудовым договором в размере, не превышающем размер должностного оклада руководителя Учреждения, отнесенного к аналогичной группе оплаты труда. После ввода в эксплуатацию здания Учреждения и утверждения штатного расписания должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с [пунктами 2.1–2.7](#) настоящего Положения.

2.9. Дополнительно распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга руководителю Учреждения может быть установлен повышающий персональный коэффициент

к должностному окладу (за эффективность деятельности организации, за специфику и условия работы, за интенсивность работы).

Рекомендуемое значение персонального повышающего коэффициента – не более 0,5. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

2.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере, кратном от 1 до 4.

2.11. Должностной оклад заместителей руководителя и главного бухгалтера организации устанавливается на 10–40 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

2.12. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

2.13. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

2.14. Конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовом договоре.

2.15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- руководителю Учреждения – распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга;

- заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения – приказом руководителя Учреждения.

3. Условия оплаты труда педагогических работников организаций

3.1. Заработная плата педагогических работников Учреждения состоит из тарифной ставки, фактического объема учебной нагрузки, фактического объема педагогической работы, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.3. Порядок установления и применения повышающих коэффициентов за уровень образования, за квалификационную категорию, за специфику работы и за условия труда устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

3.4. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

3.5. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда иных работников Учреждения

4.1. Заработная плата иных работников Учреждения состоит из тарифной ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Выплаты компенсационного характера иным работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера иным работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда работников Учреждения при сменной работе

5.1. Работникам Учреждения, работающим посменно, устанавливается суммированный учет рабочего времени.

5.2. Продолжительность учетного периода устанавливается в один календарный год.

5.3. Выплата заработной платы работникам, работающим посменно, производится ежемесячно за фактически отработанное время исходя из стоимости одного часа работы и рассчитывается по формуле:

$$З_{пл} = (С_ч \times \Phi_ч) + В_к + В_{ст}, \text{ где:}$$

$З_{пл}$ – заработная плата работника Учреждения;

$С_ч$ – стоимость одного часа работы;

$\Phi_ч$ – фактическое количество часов, отработанное работником Учреждения в текущем месяце;

$В_к$ – выплаты компенсационного характера;

$В_{ст}$ – выплаты стимулирующего характера.

5.4. Стоимость одного часа работы работника Учреждения, работающего посменно, рассчитывается по формуле:

$$С_ч = Т : (Н/12), \text{ где:}$$

$С_ч$ – стоимость одного часа работы исходя из установленной нормы рабочего времени;

$Т$ – тарифная ставка заработной платы, установленная в размере согласно приложению № 1 к настоящему Положению;

$Н_г$ – норма рабочего времени за календарный год, установленная для пятидневной 40-часовой рабочей недели;

12 – количество месяцев в календарном году.

5.5. По окончании установленного учетного периода при наличии у работника Учреждения часов переработки сверх нормы рабочего времени,

образовавшейся суммарно за установленный учетный период, работодателем производится перерасчет заработной платы работнику Учреждения исходя из нормы рабочего времени за установленный период с соответствии с действующим законодательством.

Перерасчет заработной платы производится исходя из размера тарифной ставки заработной платы работника организации.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) 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, и выполнении дополнительных работ);

3) выплаты за работу в особых климатических условиях.

6.2. Выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с **трудовым законодательством** Российской Федерации.

6.3. В случае если на момент введения настоящего Положения в Учреждении проведена специальная оценка условий труда, компенсационные выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливаются в размере, определенном по результатам специальной оценки условий труда.

6.4. В случае если на момент введения настоящего Положения в Учреждении не проведена специальная оценка условий труда, компенсационные выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, сохраняются в размере, установленном до введения настоящего Положения, но не превышающем 12 процентов. При этом работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда посредством проведения специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные компенсационные выплаты снимаются.

6.5. Выплата за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника, ориентированного на результат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы в Учреждении;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие ученой степени, почетных званий;
- премиальные выплаты.

7.2. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий устанавливаются на основании документов государственного образца о присуждении ученых степеней (подлинников или нотариально заверенных копий диплома кандидата наук, доктора наук), а также документов (подлинников или нотариально заверенных копий), подтверждающих присвоение почетных званий, в следующем размере:

Ученая степень, почетное звание*		
доктор наук	кандидат наук	«народный», «заслуженный»
0,4	0,2	0,2

* При условии соответствия ученой степени и почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

7.3. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий устанавливаются:

1) руководителю Учреждения к должностному окладу без учета коэффициента масштаба и уровня управления и коэффициента численности обучающихся;

2) педагогическим работникам к тарифной ставке без учета повышающих коэффициентов пропорционально нагрузке.

7.4. Право на установление руководителю и педагогическим работникам Учреждения выплаты за наличие ученой степени, почетных званий возникает в следующие сроки:

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

7.5. При наступлении у руководителя и педагогических работников права на Учреждения установление выплаты за наличие ученой степени, почетных званий в период их пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период их временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ними сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

7.6. К премиальным выплатам относятся:

- премия по итогам работы;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ (сложных заданий), которая выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ (сложных заданий) с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к должностному окладу (тарифной ставке), так и в абсолютном размере.

7.7. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7.8. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу (тарифной ставке) без учета повышающих коэффициентов.

7.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников и производятся по решению руководителя образовательного Учреждения.

7.10. Разработка формализованных показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников осуществляется Учреждением с учетом следующих принципов:

1) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

7.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются начальником управления образования администрации города Оренбурга с учетом показателей эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения.

Показателями эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения являются:

1) выполнение показателей муниципального задания;

2) оценка качества финансового менеджмента;

3) оценка эффективности управления персоналом;

4) оценка исполнительской дисциплины.

7.12. Премия по итогам работы руководителю Учреждения выплачивается на основании распоряжения начальника управления образования администрации города Оренбурга. Условия и критерии премирования руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительных соглашениях к трудовому договору) с руководителем Учреждения.

7.13. Показатели эффективности деятельности Учреждения, используемые при премировании руководителя Учреждения:

1) показатели основной деятельности Учреждения:

- выполнение муниципального задания;

- обеспечение комплексной безопасности пребывания обучающихся и работников организации;

- осуществление инновационной деятельности;

- обеспечение информационной открытости деятельности Учреждения;
- реализация мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей;
- реализация дополнительных платных (в том числе образовательных) услуг;
- соответствие деятельности организации нормам и требованиям действующего законодательства;

- обеспечение реализации «дорожной карты» по экономической деятельности;
- состояние материально-технической базы Учреждения;

2) показатели, характеризующие финансово-экономическую деятельность и исполнительную дисциплину организации:

- своевременность предоставления отчетов о результатах деятельности Учреждения;

- целевое и эффективное использование бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания;

- целевое и эффективное использование внебюджетных средств;

- снижение (отсутствие) необоснованной кредиторской задолженности;

- оценка качества финансового менеджмента;

- достижение средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений в соответствии с «дорожной картой» по экономической деятельности;

3) показатели деятельности Учреждения, направленные на работу с персоналом:

- оценка эффективности работы с персоналом Учреждения;

- укомплектованность Учреждения работниками;

- отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе и жалоб от родителей обучающихся;

- соблюдение сроков повышения квалификации работников Учреждения.

7.14. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям Учреждений и выплачивается исходя из следующих критериев:

1) выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

2) проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений управления образования администрации города Оренбурга;

3) внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов;

4) проведение мероприятий, направленных на получение дохода от иной приносящей доход деятельности Учреждения;

5) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа Учреждения.

7.15. Решение об установлении руководителю Учреждения единовременной премии за выполнение особо важных заданий принимается начальником управления образования администрации города Оренбурга.

7.16. При отсутствии финансовых средств выплаты стимулирующего характера приостанавливаются либо размер выплат пересматривается,

за исключением стимулирующих выплат работникам, размер окладов (должностных окладов) которых менее минимального размера оплаты труда:

- руководителю Учреждения – распоряжением начальника управления образования администрации города Оренбурга;

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим и иным работникам организации – приказом руководителя организации.

Приложение № 1
к положению об установлении системы
оплаты труда работников
муниципального дошкольного
образовательного автономного
учреждения «Детский сад № 222» города
Оренбурга, реализующего
образовательные программы
дошкольного образования,
подведомственного управлению
образования администрации города
Оренбурга

РАЗМЕРЫ

тарифных ставок заработной платы работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад № 222» города Оренбурга, реализующего образовательные программы дошкольного образования, подведомственного управлению образования администрации города Оренбурга

Размеры тарифных ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются:

1. В соответствии с **профессиональными квалификационными группами** (далее – ПКГ) должностей работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н:

Квалификационные уровни	Должности (профессии), отнесенные к ПКГ	Тарифная ставка заработной платы, руб.
Педагогические работники*		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	9 000
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, социальный педагог	9 000
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	9 000
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	9 000
Учебно-вспомогательный персонал первого уровня		
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя	7 800
Учебно-вспомогательный персонал второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	7 800

* Ставка заработной платы педагогических работников установлена с учетом средств, направленных на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2. В соответствии с ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Тарифная ставка заработной платы, руб.
Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир, секретарь-машинистка	7 800
Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, техник-программист	7 800
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	7 800
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер по охране труда, инженер-программист (программист), специалист по кадрам	7 800

3. В соответствии с ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н:

Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к ПКГ	Тарифная ставка заработной платы, руб.
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, кастелянша, кладовщик, лифтер	7 800
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	7 800

4. В соответствии с ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Тарифная ставка заработной платы, руб.
Средний медицинский и фармацевтический персонал		
2 квалификационный	Медицинская сестра диетическая *	7 800

уровень		
---------	--	--

* Должность «медицинская сестра диетическая» устанавливается для муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад присмотра и оздоровления № 110».

5. В случае введения в штатное расписание организации должностей, не указанных в [пунктах 1–4](#) настоящего приложения, но предусмотренных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от [05.05.2008 № 216н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от [29.05.2008 № 247н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от [29.05.2008 № 248н](#) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», размеры тарифных ставок заработной платы определяются на основе отнесения должностей педагогических работников и работников организации к соответствующим ПКГ.

6. Размеры тарифных ставок заработной платы для работников, не отнесенных к ПКГ, указанным в [пункте 1–5](#) настоящего приложения, устанавливаются в следующих размерах:

Должность	Тарифная ставка заработной платы, руб.
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	7 800
Оператор хлораторной установки	7 800
Подсобный рабочий	7 800
Инженер-электрик	7 800
Специалист по охране труда	7 800
Рабочий (по комплексному обслуживанию и ремонту здания, по обслуживанию бойлерной, по обслуживанию и ремонту бассейна)	7 800

7. В случае увеличения тарифных ставок заработной платы работников Учреждения на основании нормативных правовых актов органов исполнительной власти Российской Федерации, Оренбургской области, органов местного самоуправления размер ставок заработной платы определяется в полных рублях.

Приложение № 2
к положению об установлении системы оплаты
труда работников муниципального дошкольного
образовательного автономного учреждения
«Детский сад № 222» города Оренбурга,
реализующего образовательные программы
дошкольного образования, подведомственного
управлению образования администрации города
Оренбурга

ПОРЯДОК установления и применения повышающих коэффициентов

1. Повышающие коэффициенты устанавливаются педагогическим работникам Учреждения в следующем размере:

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для применения повышающего коэффициента	Значение коэффициента
1.	Коэффициент уровня образования и педагогического стажа	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы:	
		более 20 лет	0,85
		от 10 до 20 лет	0,8
		от 5 до 10 лет	0,75
		от 2 до 5 лет	0,7
		до 2 лет	0,65
		общее образование*, начальное профессиональное образование*, среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы:	
		более 20 лет	0,8
		от 10 до 20 лет	0,75
		от 5 до 10 лет	0,7
		от 2 до 5 лет	0,65
		до 2 лет	0,6
2.	Коэффициент квалификации	квалификационные категории:	
		высшая	0,38
		первая	0,28
		молодой специалист**	0,28
3.	Коэффициент специфики работы	за работу в организациях (группах) с детьми с ограниченными возможностями здоровья***	0,15-0,2
		за работу в образовательных организациях, расположенных на территории сельских населенных пунктов, входящих в состав муниципального образования «город Оренбург»	0,12

* При наличии квалификационной категории;

** К молодым специалистам относятся выпускники образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования очной формы

обучения в возрасте до тридцати лет, принятые на работу в организацию в год окончания учебы и не имеющие стажа педагогической деятельности. Статус молодого специалиста действует в течение двух лет с момента окончания учебы. В случае присвоения молодому специалисту квалификационной категории в период действия статуса молодого специалиста, данный статус утрачивает силу с момента присвоения квалификационной категории. В случае призыва выпускника на военную службу срок действия статуса молодого специалиста продлевается с момента окончания учебы на срок военной службы при условии трудоустройства

в образовательную организацию по специальности в год окончания военной службы;

*** Организации (группы) для глухих (глухонемых), слепых, слабовидящих детей, для детей с нарушением интеллекта (умственно отсталых), для детей с косоглазием и амблиопией, психоневротиков, с последствиями полиомиелита, церебральными спастическими параличами, с поражением центральной нервной системы, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с малыми затихающими формами туберкулеза, с нарушением речи, с аллергодерматозом.

2. Повышающие коэффициенты устанавливаются работникам Учреждения в следующем размере:

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для применения повышающего коэффициента	Значение коэффициента
1.	Коэффициент специфики работы	за работу в организациях (группах) с детьми с ограниченными возможностями здоровья*	0,15

* Организации (группы) для глухих (глухонемых), слепых, слабовидящих детей, для детей с нарушением интеллекта (умственно отсталых), для детей с косоглазием и амблиопией, психоневротиков, с последствиями полиомиелита, церебральными спастическими параличами, с поражением центральной нервной системы, с нарушением опорно-двигательного аппарата, с малыми затихающими формами туберкулеза, с нарушением речи, с аллергодерматозом.

Конкретный перечень работников, имеющих право на применение коэффициента специфики работы определяется руководителем Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией в зависимости от степени и продолжительности общения с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

3. Применение повышающих коэффициентов осуществляется путем умножения размера заработной платы, исчисленного за фактический объем учебной нагрузки и (или) фактический объем педагогической работы из размера ставок заработной платы, предусмотренных по каждому квалификационному уровню профессионально-квалификационных групп, на величину повышающих коэффициентов.

4. При наличии у работника права на применение повышающих коэффициентов по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию суммируются и

применяются путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленной за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

5. Коэффициент уровня образования и педагогического стажа устанавливается на основании документов государственного образца о получении высшего (среднего) профессионального образования (подлинников или нотариально заверенных копий).

Право на установление коэффициента уровня образования и педагогического стажа возникает у педагогических работников Учреждения:

- При получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при увеличении стажа педагогической работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на установление выплаты.

6. Коэффициент квалификации педагогическим работникам Учреждения при присвоении квалификационной категории устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

Коэффициент квалификации молодому специалисту устанавливается на основании документов государственного образца о получении высшего (среднего) профессионального образования (подлинников или нотариально заверенных копий).

7. Коэффициент специфики работы учитывает специфику контингента обучающихся в Учреждении (группе) и производится пропорционально нагрузке.

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента специфики работы педагогическому работнику коэффициент специфики работы устанавливается суммарно по каждому основанию и по каждой занимаемой должности.

8. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат.

ПРИНЯТО:

Внеочередным педагогическим советом МДОАУ № 222 от «16» января 2020г. Протокол № 2

УТВЕРЖДАЮ:

Приказом от «16» января 2020г. № 9
Заведующий МДОАУ № 222
Т.М. Епишева



СОГЛАСОВАНО

Первичной профсоюзной организацией МДОАУ № 222 от «15» января 2020г.
Председатель
Н.П. Кожевникова



Положение

об установлении выплат стимулирующего или премиального характера педагогическим работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад № 222»

г. Оренбург

1. Общие положения

1.1. Положение об установлении выплат стимулирующего или премиального характера педагогическим работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад № 222» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании», на основании постановления администрации города Оренбурга от 27.07.2017 № 3120-п «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных (общеобразовательных) организаций города Оренбурга, реализующих основные образовательные программы дошкольного образования, подведомственных управлению образования администрации города Оренбурга»

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, личный вклад работника в осуществлении основных задач и функций, определенных уставом учреждения и определяет размер и порядок стимулирующих или премиальных выплат педагогическим работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад № 222» (далее – МДОАУ № 222) по результатам оценки работы за определенный период, по достижении определенных результатов.

1.3. Положение является локальным нормативным актом МДОАУ № 222, устанавливающим критерии оценки эффективности профессиональной деятельности педагогов МДОАУ № 222 и порядок распределения стимулирующей или премиальной части заработной платы педагогических работников МДОАУ № 222.

1.4. Настоящее Положение принимается коллегиальным органом управления МДОАУ № 222, согласовывается с представительным органом работников МДОАУ № 222, утверждается и вводится в действие приказом заведующего МДОАУ № 222.

1.5. Настоящее Положение регулирует дифференцированный подход к определению стимулирующих или премиальных выплат в зависимости от объема и качества выполняемой работы педагогическими работниками МДОАУ № 222.

1.6. Система стимулирования или премирования включает поощрительные выплаты по результатам труда педагогических работников МДОАУ № 222, в пределах выделенного финансирования.

1.7. Основанием для стимулирования или премирования педагогических работников МДОАУ № 222 являются критерии оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников МДОАУ № 222, утвержденные приложением к настоящему Положению (далее – критерии).

1.8. Установление стимулирующих или премиальных выплат, не связанных с результативностью и эффективностью профессиональной деятельности педагогических работников МДОАУ № 222, не допускается.

2. Организация деятельности Комиссии по распределению стимулирующей или премиальной части фонда оплаты труда педагогических работников МДОАУ № 222

2.1. В целях обеспечения государственно-общественного характера управления, в МДОАУ № 222 создается комиссия по распределению стимулирующей или премиальной части фонда оплаты труда педагогических работников МДОАУ № 222 (далее - Комиссия).

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности педагогических работников МДОАУ № 222 за определенный период, по достижении определенных результатов, за личный вклад работника в осуществлении основных задач и функций, определенных уставом учреждения в соответствии с критериями эффективности профессиональной деятельности;

- подготовка протокола заседания Комиссии о назначении стимулирующих или премиальных выплат.

2.3. Состав Комиссии избирается на заседании коллегиального органа управления МДОАУ № 222 простым большинством голосов и утверждается приказом заведующего МДОАУ № 222.

В состав Комиссии входят члены администрации МДОАУ № 222, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, председатель представительного органа работников МДОАУ № 222.

2.4. Работу Комиссии возглавляет председатель, который является представителем общественности.

Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания. Контроль выполнения принятых решений осуществляется совместно с родителями (законными представителями) воспитанников (обучающихся).

2.5. Секретарь Комиссии назначается председателем Комиссии на первом заседании Комиссии.

Секретарь Комиссии обеспечивает информирование членов Комиссии по всем вопросам деятельности Комиссии, ведёт протоколы заседаний Комиссии, оформляет итоговые оценочные листы, выдаёт выписки из протоколов и решений, ведёт иную документацию Комиссии.

2.6. Заседание Комиссии проводится по мере необходимости. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии.

2.7. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

3. Порядок распределения стимулирующих или премиальных выплат педагогическим работникам МДОАУ № 222

3.1. Комиссия осуществляет распределение стимулирующих или премиальных выплат педагогическим работникам МДОАУ № 222 на основе анализа результата профессиональной деятельности педагогических работников по следующим критериям:

- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции;
- соблюдение Инструкции по охране жизни и здоровья детей;

- соблюдение Санитарных правил устройства и содержания детских дошкольных учреждений,
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в методической работе МДОАУ № 222 (педсоветы, семинары, практикумы, конференции, открытые занятия и т.д.);
- проведение на высоком уровне массовых мероприятий;
- педагогическая практика студентов;
- наставничество;
- положительные результаты работы с одаренными детьми, систематичность проведения данной работы;
- проведение контрольных срезов, их положительная динамика и хорошие результаты;
- снижение уровня заболеваемости детей, их высокая посещаемость за соответствующий период;
- работа без больничных листов;
- подготовка детей к участию в городских, региональных и федеральных конкурсах;
- организация на должном уровне работ, связанных с уставной деятельностью и направленных на развитие материально-технической базы учреждения;

3.2. Комиссия вправе направить представленные материалы на доработку администрации МДОАУ № 222 и запрашивать дополнительную информацию у администрации МДОАУ № 222 на педагогических работников в пределах своей компетенции.

3.3. Комиссия принимает решение об установлении размера стимулирующих или премиальных выплат педагогическим работникам МДОАУ № 222 с внесением результатов в оценочный лист с указанием баллов по каждому педагогическому работнику, а принятое решение оформляется протоколом.

3.4. В соответствии с критериями производится подсчет максимального количества баллов, которые может набрать каждый педагогический работник МДОАУ № 222. Дополнительные баллы педагогические работники могут получить по решению комиссии.

Для того, чтобы рассчитать стоимость одного балла, необходимо сумму средств, выделенную из фонда оплаты труда для стимулирующих или премиальных выплат, разделить на максимальное общее количество баллов.

Размер выплат для конкретного педагогического работника рассчитывается путем умножения количества баллов (которые начислены ему по результатам оценки эффективности профессиональной деятельности) на стоимость 1 балла для данной категории работников.

3.5. На основании протокола Комиссии заведующий МДОАУ № 222 издает приказ об установлении выплат стимулирующего или премиального характера педагогическим работникам МДОАУ № 222.

3.5.1. Комиссия вправе производить перерасчет излишне начисленной суммы стимулирующих или премиальных выплат среди педагогических работников МДОАУ № 222 в случае отсутствия педагога на рабочем месте после начисления стимулирующих или премиальных выплат

3.6. Комиссия в обязательном порядке организует ознакомление педагогических работников МДОАУ № 222 с оценочным листом под роспись, а заведующий МДОАУ № 222 в обязательном порядке организует ознакомление педагогических работников с приказом об установлении выплат стимулирующего или премиального характера под роспись.

3.7. С момента ознакомления педагогических работников МДОАУ № 222 с итоговым оценочным листом, в течение одного дня, педагогические работники МДОАУ № 222 вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой эффективности их профессиональной деятельности по установленным критериям руководителю МДОАУ № 222.

Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

3.8. Руководитель МДОАУ № 222 инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления педагогического работника о несогласии с оценкой эффективности его профессиональной деятельности.

Комиссия обязана рассмотреть заявление педагогического работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления.

В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки, Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в оценочный лист.

3.9. Размеры премиальных выплат могут определяться в процентном отношении к ежемесячной заработной плате или должностному окладу, а также в конкретной денежной сумме.

Премиальные выплаты в МДОАУ № 222 не носят обязательный характер и являются правом учреждения.

4. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих или премиальных выплат педагогическим работникам МДОАУ № 222

4.1. Размер стимулирующих или премиальных выплат педагогическим работникам МДОАУ № 222 может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей педагогическим работником за соответствующий период;
- полностью, если по вине педагогического работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым за соответствующий период;
- частично педагогическим работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листов нетрудоспособности, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия педагогического работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава МДОАУ № 222, наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей (законных представителей) за соответствующий период;

- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;

4.2. Педагогическим работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время и находящимся в списочном составе МДОАУ № 222 на момент выплат.

4.3. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий МДОАУ № 222 может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив педагогических работников об этом в установленном законом порядке.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения приказом заведующего МДОАУ № 222.

5.2. Настоящее Положение может быть пересмотрено по решению администрации МДОАУ № 222 или мотивированному представлению представительного органа работников МДОАУ № 222. В случае отсутствия оснований для пересмотра, срок действия Положения автоматически пролонгируется на следующий учебный год.

5.3. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, подлежат урегулированию в соответствии с действующим законодательством РФ, Уставом МДОАУ № 222 и иными нормативными актами.

Приложение к Положению
об установлении выплат
стимулирующего или премиального
характера педагогическим
работникам МДОАУ № 222

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
Критерии оценки эффективности профессиональной
деятельности педагогов МДОАУ № 222

(ф.и.о.)

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы	Само оценка	Обоснование	Оценка комиссии	Обоснование комиссии
1.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, Устава Детского сада и фактов нарушения этики педагогического общения	От 0 до 1				
2.	Отсутствие нарушений инструкции по охране жизни и здоровья детей	От 0 до 2				
3.	Использование в образовательной деятельности здоровьесберегающих технологий. (Перечислить: 1 – 1б, до 3 – 2б., более 3 – 3б) Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников: - тематические занятия о здоровом образе жизни; - дни (или недели) здоровья;	От 0 до 5				
4.	Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (режим дня, температурный режим, режим проветривания, мытье игрушек)	От 0 до 2				
5.	«Результаты адаптации (дети первого года посещения ДОО от 1 года до 4 лет)	От 0 до 1				
6.	Работа без больничного листа	От 0 до 1				
7.	Отсутствие нарушений исполнительной дисциплины: -своевременное и качественное оформление документации педагога (планы воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости, планы по самообразованию, других отчетных материалов и документов)	От 0 до 2				
8.	Организация предметно-развивающей среды (оформление групп и игровых площадок, изготовление пособий материала для занятий, элементы креативности и дизайна)	От 0 до 2				
9.	Выполнение муниципального задания:					
	Среднее количество дней посещений детьми группы за квартал (не менее 31 дня)	От 0 до 3				
	Уровень заболеваемости (количество дней, пропущенных по болезни - не более 5,5 дней)	От 0 до 3				
	Количество случаев травматизма (полное отсутствие случаев травматизма)	От 0 до 3				
10.	Эффективность работы с родителями: - проводит работу с родителями по своевременной оплате за содержание ребенка	От 0 до 5				

	в ДОУ; - информационные уголки, эстетически оформленные, периодически сменяемые - 1 раз в месяц (разнообразное содержание и вариативность материалов); - использование разнообразных форм работы с родителями (традиционные и нетрадиционные). Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.					
11.	Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе: - написание планов работы в электронном виде; - составление презентаций опыта работы в электронной форме; - наличие публикаций на сайте детского сада (конспекты занятий, проекты, консультации для родителей и др.), в интернете, СМИ; - использование мультимедийных средств для познавательного развития дошкольников (видео презентации, демонстрационный материал и др.)	От 0 до 5				
12.	Распространение педагогического опыта (проведение открытых мероприятий, организация и проведение семинаров, мастер-классов, презентаций, портфолио и др.) и участие в конкурсах профессионального мастерства:					
	- федеральный уровень	От 0 до 1				
	- региональный уровень	От 0 до 2				
	- городской уровень	От 0 до 3				
13.	Участие воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях, спортивных мероприятиях.					
	- федеральный уровень	От 0 до 1				
	- региональный уровень	От 0 до 2				
	- городской уровень	От 0 до 3				
14.	Участие в работе творческих групп, экспертных групп, членам комиссий по комплексному и тематическому контролю, руководителям методических объединений	От 0 до 2				
15.	Активное участие в подготовке и проведении праздников, развлечений (выполнение ролей, подготовка атрибутов и др.) и организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения (дни открытых дверей, акции)	От 0 до 5				
16.	Участие в благоустройстве учреждения и территории	От 0 до 4				
Максимальное количество баллов		58				

С результатами ознакомлен, согласен/не согласен _____
(нужное подчеркнуть) (ФИО педагога) (роспись)

Члены комиссии:

« ____ » _____ 201 ____ г.

Оценочный лист
Критерии оценки эффективности профессиональной
деятельности специалистов МДОАУ № 222.

(ф.и.о.)

№	Балл	Критерии	Само-оценка	Обоснование	Оценка комиссии	Обоснование комиссии
1.	0 баллов Или 1 балл	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, Устава ДОУ и фактов нарушения этики педагогического общения				
2.	0 баллов Или 2 балла	Отсутствие нарушений инструкции по охране жизни и здоровья детей; отсутствие фиксированных случаев травматизма				
3.	0 баллов Или 2 балла	Отсутствие нарушений санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (режим дня, температурный режим, режим проветривания, мытье игрушек)				
4.	0 баллов Или 2 балл	Работа без больничного листа				
5.	мин. - 0 баллов макс. - 3 балл	Отсутствие нарушений исполнительной дисциплины: своевременное и качественное оформление документации педагога (планы воспитательно – образовательной работы, планы по самообразованию, других отчетных материалов и документов)				
6.	мин. - 0 баллов макс. - 3 балл	Владение методами и средствами анализа психолого-педагогического мониторинга, позволяющего оценить результаты освоения детьми образовательных программ, степень сформированности у них необходимых интегративных качеств детей дошкольного возраста, необходимых для дальнейшего обучения и развития в начальной школе				
7.	мин. - 1 балл макс. - 3 балл	Организация образовательной деятельности с воспитанниками, опираясь на достижения в области методической, педагогической и психологических наук, возрастной психологии, а также современных информационных технологий				
8.	мин. - 0 баллов макс. - 3 балл	Взаимодействие с другими специалистами				
9.	мин. - 0 баллов макс. - 3 балл	Участие в общественной деятельности ДОО				
10.	мин. - 0 баллов макс. - 3 балл	Использование ИКТ в образовательном процессе				
11.	0 баллов или 2 балла	Своевременная подготовка и размещение информационных материалов на сайте ДОО				

12.	мин. - 0 баллов макс. - 5 балла (при участии на всех уровнях)	Распространение педагогического опыта (проведение открытых мероприятий, организация и проведение семинаров, мастер – классов, презентаций) и конкурсах профессионального мастерства. Уровни: детский сад, городской, региональный, федеральный. (за текущий месяц)				
13.	мин. - 0 баллов макс. - 5 балла (при участии на всех уровнях)	Участие воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях, спортивных мероприятиях. Уровни: городской, региональный, федеральный. (за текущий месяц)				
14.	мин. - 0 баллов макс. - 5 балла	Участие в работе творческих групп, экспертных групп, членам комиссий по комплексному и тематическому контролю, участие в методических объединениях. (за текущий месяц)				
15.	От 0 до 2	Организация предметно-развивающей среды (оформление кабинетов, изготовление пособий материала для занятий, элементы креативности и дизайна)				
16.	От 0 до 5	Эффективность работы с родителями: - информационные уголки, эстетически оформленные, периодически сменяемые - 1 раз в месяц (разнообразное содержание и вариативность материалов); - использование разнообразных форм работы с родителями (традиционные и нетрадиционные). Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.				
17.	От 0 до 5	Активное участие в подготовке и проведении праздников, развлечений (выполнение ролей, подготовка атрибутов и др.). Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения (дни открытых дверей, акции)				
18.	От 0 до 4	Участие в благоустройстве учреждения и территории				
58		Максимальное количество баллов				

С результатами ознакомлен, согласен/не согласен

(нужное подчеркнуть)

(ФИО педагога)

(роспись)

Члены комиссии:

« ____ » _____ 201__ г.

Приказ

№ _____

Об установлении выплат
Стимулирующего или премиального
характера педагогическим работникам
муниципального дошкольного
образовательного автономного учреждения
«Детский сад № _____»

Согласно протоколу №__ от ____.07.2017 Комиссии по распределению стимулирующей или премиальной части фонда оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад №__», руководствуясь Уставом ДОО приказываю:

1. Произвести стимулирующую или премиальную оплату педагогическим работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад №__» согласно критериям оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников в соответствии с оценочными листами по бальной шкале:

№	Ф.И.О. работника ДОО	Должность работника ДОО	Количество о баллов
Итого баллов			

2. Направить настоящий приказ в МКУ «Управление по обеспечению финансово-хозяйственной деятельности образовательных учреждений» для начисления соответствующих стимулирующих или премиальных выплат педагогическим работникам муниципального дошкольного образовательного автономного учреждения «Детский сад №__»

Заведующий ДОО _____

Подпись

Фамилия И.О.

М.П.

С приказом ознакомлены:

«__» _____ 20__ г.

ПРОТОКОЛ

Комиссии по распределению стимулирующей или премиальной части
фонда оплаты труда педагогических работников муниципального дошкольного
образовательного автономного учреждения
«Детский сад № _____»

г. Оренбург

« ____ » _____ 20 ____

Присутствовали:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Слушали:

Председателя Комиссии по распределению стимулирующей или премиальной части фонда оплаты труда педагогических работников _____ (Ф.И.О.), об оценке результатов деятельности педагогических работников ДОО в соответствии с критериями оценки эффективности профессиональной деятельности педагогов ДОО.

Решили:

1. На основании проведенного анализа установить бальную оценку:

№	Ф.И.О. работника ДОО	Должность работника ДОО	Количество баллов
Итого баллов			

2. Оформить результаты в итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому педагогическому работнику ДОО.

3. Максимальное количество баллов, которое может набрать каждый педагогический работник ДОО составляет _____ баллов.

4. Стоимость одного балла _____ рублей.

5. Заведующему ДОО, на основании данного протокола в трехдневный срок издать приказ об установлении выплат стимулирующего или премиального характера педагогическим работникам ДОО.

Подписи:

Председатель Комиссии _____

Члены Комиссии:

Принято, проинформовано, скреплено печатью

Заведующий МЦЮАУ № 222

Т.М.Елишева
Т.М.Елишева

45 листов

