

Мнение представителя
Трудового коллектива учтено
протокол
от 25.08.2017 № 2

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБ ДОУ
Починковского детского сада №
от 25.08.2017 № 88-од

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

Починковского детского сада № 3

(с изменениями от 30.08.2019г.)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Починковского муниципального района от 14.04.2017 №295 "Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Починковского муниципального района Нижегородской области", распоряжением администрации Починковского муниципального района от 15.10.2008 №1133-р "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях Починковского муниципального района Нижегородской области", распоряжением администрации Починковского муниципального района от 15.10.2008 №1134-р "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Починковского муниципального района Нижегородской области", распоряжением администрации Починковского муниципального района от 16.10.2008 №1140-р "Об утверждении Методических рекомендаций по введению и разработке в муниципальных бюджетных учреждениях района новых систем оплаты труда».

1.1¹. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Починковского детского сада № 3.

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников ДОУ устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников ДОУ;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав заведующего ДОУ по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников ДОУ, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами.

Оплата труда работников ДОУ осуществляется по отраслевой системе оплаты труда с учетом специфики деятельности ДОУ.

Отраслевая система оплаты труда работников ДОУ устанавливается и изменяется с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Починковского муниципального района Нижегородской области, утвержденного распоряжением администрации Починковского муниципального района от 15.10.2008 № 1133-р;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Починковского муниципального района Нижегородской области, утвержденного распоряжением администрации Починковского муниципального района от 15.10.2008 № 1134-р;

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников ДООУ включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда заведующего ДООУ, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых постановлением главы местного самоуправления района.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады (ставки заработной платы) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти профессионально-квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству, Правилам внутреннего трудового распорядка ДООУ и должностным инструкциям.

1.9. Формирование фонда оплаты труда ДООУ осуществляется в пределах объема средств ДООУ на текущий финансовый год. В ДООУ, переведённом на нормативное финансирование, формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством воспитанников, а также средствами, поступающими от приносящей доход деятельности, направленными на оплату труда работников. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объёмом средств, предусмотренных на оплату труда и средств, поступающих от деятельности приносящей доход, направленных на оплату труда работников ДООУ.

1.10. ДООУ самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества воспитанников

и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников ДООУ.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций ДООУ в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в плане финансово-хозяйственной деятельности ДООУ, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых им бюджетных услуг.

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников ДООУ, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного решением Земского собрания Починковского муниципального района Нижегородской области о районном бюджете на очередной финансовый год.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников ДООУ распределяется на базовую (**ФОТб**) и стимулирующую части (**ФОТст**). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовый фонд и фонд стимулирования устанавливается заведующим ДООУ по согласованию с представительным органом работников.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады, ставки заработной платы работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников.

2.3. Штатное расписание ДООУ ежегодно утверждается заведующим ДООУ и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих ДООУ (примерные штатные расписания по типам образовательных организаций утверждаются приказами управления образования администрации Починковского муниципального района Нижегородской области). В соответствии с уставной деятельностью ДООУ при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утверждёнными приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н; от 29 мая 2008 года № 248н; от 5 мая 2008 года № 216н.

Штатная численность работников ДООУ устанавливается заведующим ДООУ исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых заведующим ДООУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

В случае оптимизации структуры и численности работников ДООУ экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года № 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28 декабря 2012 года № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), устанавливаются заведующим ДООУ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по

соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников ДОУ по должностям и профессиям соответствующих профессионально-квалификационных групп (далее – минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников ДОУ» к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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» устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно пункту 1.3 приложения 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников ДОУ» к настоящему Положению) (далее – минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия «оклад», «должностной оклад» осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом заведующего ДОУ в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в Приложении 2 к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников ДОУ устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам ДОУ приводятся в приложении 3 "Положение о

распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБ ДОУ Починковского детского сада № 3" к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ определено в приложении 3 "Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБ ДОУ Починковского детского сада № 3" к настоящему Положению.

В целях поощрения работников за выполненную работу в ДОУ устанавливаются по решению заведующего ДОУ премии по итогам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также премии к праздничным датам, юбилейным датам (50,55,60,65 лет).

2.8. Работникам ДОУ устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально – квалификационных справочников. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом заведующего ДОУ в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат определен в приложении 4 «Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности» к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам

2.9.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

2.9.2. Базой для расчёта должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (приложение 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников ДОУ» к настоящему Положению).

2.9.3. Аттестация педагогических работников ДОУ осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации».

2.9.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в Квалификационных характеристиках должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.9.5. Наличие у работников диплома бакалавра, специалиста, магистра дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование с учётом перечня повышающих коэффициентов.

2.9.6. Наличие у работников диплома о неполном высшем образовании, справки об окончании 3-х полных курсов образовательной организации высшего образования, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

2.9.7. Основным документом для определения стажа работы являются трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет, засчитывается работа на должностях и в организациях согласно Приложению 5 «Порядок определения стажа педагогической работы» к настоящему Положению.

2.9.8. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ главой администрации Починковского муниципального района Нижегородской области – с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

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

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном, оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.9.9. Заведующий ДООУ проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) воспитателей, других работников, устанавливают им должностные оклады, ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же ДООУ помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной приказом управления образования администрации Починковского муниципального района.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников организации ДООУ несет заведующий ДООУ.

2.10. Нормы рабочего времени и порядок его распределения в ДООУ

2.10.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников ДООУ устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.10.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им продолжительность рабочего времени, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Нижегородской области и Починковского муниципального района.

2.10.3. Продолжительность рабочего времени для женщин, работающих в ДООУ, расположенном в сельской местности – 36 часов работы в неделю.

2.10.4. Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.10.5. За часы педагогической работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.12 настоящего Положения.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам ДОУ

2.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников ДОУ определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.11.2. Тарификация педагогическим работникам производится 1 раз в год.

2.11.3. За время работы в периоды отмены образовательного процесса для воспитанников ДОУ по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года воспитательно-образовательную работу, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ 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».

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы в указанный период, оплата за это время не производится.

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

2.12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников ДОУ применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в ДОУ.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

III. Другие вопросы оплаты труда

3.1. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии ДОУ, в порядке исключения, могут быть назначены заведующим ДОУ на соответствующие должности.

3.2. При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

3.3. Педагогическая работа работников ДОУ без занятия штатной должности в том же ДОУ оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой

педагогической работе. Выполнение педагогической работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия заведующего.

3.4. Положением об оплате труда работников ДООУ предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя – рождение ребенка, продолжительное лечение и иные обстоятельства. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом ДООУ.

3.4. Оплата труда для лиц, работающих по совместительству, осуществляется с учетом норм статьи 287 Трудового кодекса Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения Починковского
детского сада № 3

**ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ ДОУ**

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников ДОУ, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования.

1.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) и применения повышающих коэффициентов.

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (помощник воспитателя)	4067

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент должности	по	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень (музыкальный руководитель)	1,0		9525
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования)	1,11		10584
3 квалификационный уровень (воспитатель)	1,17		11114
4 квалификационный уровень (учитель-логопед, старший воспитатель)	1,22		11643

1.4. Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Починковского детского сада № 3 (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

1.5. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.3 настоящего Приложения) предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и ученую степень:	
бакалавр	1,1
специалист	1.1
магистр	1.1

кандидат наук	1,2
доктор наук	1,3
за квалификационную категорию:	
высшая квалификационная категория	1,3
первая квалификационная категория	1,2

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия, если до истечения указанного срока остался один год и менее, в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией ДООУ, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, остался один год и менее.

Повышающий коэффициент устанавливается приказом заведующего по предоставлению соответствующей аттестационной комиссии.

1.6. Должностной оклад (ставка заработной платы) по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, формируется путем произведения минимального оклада по профессиональной группе (ПКГ) с учетом учебной нагрузки и повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Педагогическим работникам ДООУ должностной оклад (ставка заработной платы) увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

Сформированный должностной оклад (ставка заработной платы) учитывается при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы).

1.7. Положением об оплате труда для работников ДООУ предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,05;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,1;
- при выслуге более 10 лет – до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам ДООУ в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.3. настоящего Приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункт 1.2. настоящего Приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ для должностей педагогических работников от минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 «Порядок определения стажа педагогической работы» к Положению.

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.8. Педагогическим работникам ДООУ, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и

союзных республик, входящих в состав СССР, а также работникам ДОУ, имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.9. Положением об оплате труда для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ должностей работников образования, могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряжённость труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается заведующим ДОУ персонально в отношении конкретного работника, и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент за высокое профессиональное мастерство может устанавливаться педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений воспитанников (конкурсы), за совершенствование профессионального мастерства (овладение новым содержанием и технологиями обучения, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т. д.).

Повышающий коэффициент за сложность и напряжённость труда педагогических работников может устанавливаться с учётом следующих обстоятельств: необходимостью подготовки демонстрационного оборудования; спецификой образовательной программы ДОУ и учетом вклада педагога в ее реализацию.

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности может устанавливаться за разработку и реализацию авторских программ.

2. Порядок формирования должностных окладов работников ДОУ, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных должностей специалистов и служащих.

2.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по ПКГ и персональных повышающих коэффициентов.

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня».

Профессиональная квалификационная	Повышающий коэффициент по	Минимальный оклад, руб.
-----------------------------------	---------------------------	-------------------------

группа/квалификационный уровень	должности	
2 квалификационный уровень (завхоз)	1,09	4347

2.3. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников.

-за выслугу лет:

-при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,05;

-при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,1;

-при выслуге лет более 10 лет – до 0,15.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам ДОО в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ.

Применение надбавок к окладу за выслугу лет не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.4. Положением по оплате труда для работников ПКГ общепромышленных должностей специалистов и служащих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

-за высокое профессиональное мастерство;

-за сложность и напряжённость труда;

-за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается заведующим ДОО персонально в отношении конкретного работника, и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников ДОО, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих».

3.1. Ставка заработной платы работника формируется на основании минимальной ставки заработной платы по ПКГ и повышающих коэффициентов.

3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности рабочих первого уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы: 3645,00руб:

- с 1 января 2017года: 3900,00руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по профессии	В том числе профессий
1 квалификационный уровень		
2 квалификационный разряд	1,04	машинист по стирке

3.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня».

3.3.1. Профессии рабочих, не включенных в профессионально-квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих:

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 364,00 руб. - с 1 января 2016 года: 3900,00 руб.			
1	2	Кухонный работник, кастелянша	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 4163,00 руб. - с 1 января 2016 года: 4163,00 руб.			
1	5	Повар	1,11

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Починковского детского сада № 3

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Выплаты отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда производятся в соответствии со следующим перечнем:

1.1. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда территориального и бытового характера.

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах «от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в организациях, расположенных в сельских населенных пунктах (специалистам согласно пункту 1.5 настоящего Приложения)	25

1.2. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда производственного характера.

№	Перечень оснований	От должностного оклада (ставки заработной платы)
1	Специалистам логопедических пунктов	20

1.3. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются заведующим ДОУ по согласованию с представительным органом работников ДОУ в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в ДОУ, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяются настоящим Положением.

1.4. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты компенсационного характера по 2 и более основаниям, денежное выражение выплат определяется, как доля суммового выражения компенсационных выплат в процентах от должностного оклада работника, без учета повышения по другим основаниям.

1.5. Установление выплат компенсационного характера за работу в ДОУ, расположенном в сельском населённом пункте, осуществляется следующим работникам ДОУ:

1.5.1. Специалисты:

- педагогические работники.

1.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы	не менее 35

	в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР")	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях.
3.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, получающим месячный оклад По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).	не менее чем в двойном размере; не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы
4.	За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере

1.7. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются заведующим ДООУ по согласованию с представительным органом работников ДООУ в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.9. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.10. 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, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения Починковского
детского сада № 3

**ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА
ОПЛАТЫ ТРУДА
МБ ДОУ ПОЧИНКОВСКОГО ДЕТСКОГО САДА № 3**

Общие положения

1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБ ДОУ Починковского детского сада № 3 (далее – Положение) разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности работников МБ ДОУ Починковского детского сада № 3 (далее – ДОУ).

2. Положение устанавливает общий порядок, показатели и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам ДОУ (далее - выплаты стимулирующего характера).

3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДОУ, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных ДОУ на вышеуказанные цели.

4. Работникам ДОУ устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет (Приложение 5);

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью ДОУ.

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с Перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников ДОУ.

3. Перечень показателей для оценки эффективности деятельности конкретного работника устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) перед началом отчетного периода.

При бальной оценке выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются работнику в размере, равном произведению стоимости одного балла на количество баллов, набранных по итогам оценки деятельности работника. Стоимость одного балла определяется путем деления размера фонда оплаты труда на учебный год, предусмотренного на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, на количество баллов, набранных всеми работниками по итогам оценки деятельности работников.

Стоимость балла устанавливается приказом заведующего ДОУ.

При оценке в рублях по каждому показателю устанавливается максимальное значение в рублях или процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы («вес» показателя).

4. Оценка деятельности работников производится в срок до 25 августа текущего года и выплаты стимулирующего характера устанавливаются на очередной учебный год.

5. Выплаты по показателям оценки эффективности деятельности работников ДОУ устанавливаются:

-на основании информации, предоставляемой работником по форме:

ФИО работника Должность	Показатели оценки эффективности деятельности	Результат

-расчетов комиссии по определению эффективности и результативности работы педагогических работников ДОУ в соответствии с Положением о комиссии по определению эффективности и результативности работы педагогических работников ДОУ, утвержденного приказом.

6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на срок не более одного учебного года.

7. По результатам оценки эффективности деятельности педагогического работника рассчитывается средний балл по организации, с целью определения уровня работы каждого педагогического работника.

8. Перечень показателей оценки эффективности деятельности работников ДОУ.

1.	Показатели эффективности деятельности педагогического работника	Должности работников	Критерии оценки Баллы
1.1	Соответствие деятельности работника требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие объективных жалоб)	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог дополнит. образования	2 балла -отсутствуют 0 баллов -имеются
1.2	Реализация в ОО дополнительных проектов (программ). Функционирование кружка, секции, студии и иных объединений детей (на бюджетной основе), выступление детей в других организациях района, области, проведение благотворительных акций	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог дополнит. образования	2 балла (за каждое)-реализуется 0 баллов – не реализуются
1.3	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог дополнит. образования	2 балла -да 0 баллов -нет

1.4	Выступление на семинарах, мастер-классов круглых столах, конференциях, фестивалях, педагогических форумах, обобщение опыта работы (не меньше 2 –х в год)	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог дополнит. образования	На всероссийском уровне – 7 баллов на региональном уровне – 5 баллов на муниципальном уровне – 3 балла на уровне ДОУ – 1 балл
1.5	Публикации в СМИ, периодических изданиях, сборниках, в сети Интернет	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог дополнит. образования	На всероссийском уровне – 7 баллов на региональном уровне- 5 баллов на муниципальный уровень - 3 балла на сайтах профессиональных сообществ, официальном сайте– 1балл
1.6	Участие воспитанников в конкурсных мероприятиях разных уровней	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог дополнит. образования	На всероссийском уровне – 7 баллов ; на областном уровне – 5 балла ; на муниципальном уровне – 2 балла .
1.7	Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог дополнит. образования	на всероссийском уровне – 7 баллов ; на областном уровне – 5 балла ; на муниципальном уровне – 2 балла
1.8	Создание элементов образовательной инфраструктуры (участие в создании предметно- развивающей среды ДОУ)	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог дополнит. образования	Предметно-развивающая среда соответствует: реализуемой образовательной программе требованиям СанПиН регулярно пополняется, обеспечивается безопасность групп, участков – 2 балла

1.9	Использование в образовательной деятельности информационно-коммуникативных технологий и электронных образовательных ресурсов	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог дополнит. образования	творческое – 3 балла , систематическое – 2 балла , эпизодическое – 1 балл
1.10	Работа с детьми из социально неблагополучных семей	Воспитатель	Реализация плана мероприятий по работе с неблагополучными семьями – 2 балла
1.11	Организация работы с различным контингентом воспитанников: - одаренные дети –дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-инвалиды –дети из семей группы риска, попавшие в трудную жизненную ситуацию – дети из семей мигрантов	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог дополнит. образования	Систематическая работа- 2 балла
1.12	Организация физкультурно- оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог дополнит. образования	2 балла – да; 0 баллов – нет
1.13	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог дополнит. образования	2 балла – да; 0 баллов – нет
1.14	Количество дней посещения в группе на одного ребенка за учебный год	Воспитатель	2 балла – выше среднего показателя по ДОУ 0 баллов - ниже среднего показателя по ДОУ
1.15	Количество пропущенных по болезни дней в группе на одного ребенка за учебный год	Воспитатель	2 балла – ниже среднего показателя по ДОУ 0 баллов -выше среднего показателя по ДОУ

1.16	Организация коррекционного сопровождения воспитанников Доля воспитанников с ОНР с результатом «чистая речь», «значительные улучшения» – 50% и более от общего количества воспитанников	Учитель-логопед	с ОНР-0,5 балла с заиканием- 0,5 балла с ФФНР – 0,5 балла с ФНР- 0,5 балла	
1.17	Реализация системы мероприятий по предупреждению детского травматизма (не менее 2х в год)	Старший воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог дополнит. образования	На всероссийском уровне-7баллов на региональном уровне- 5 баллов; на муниципальном уровне- 3 балла; на уровне ДОУ-1 балл;	
	Итого		Максимальное количество баллов-60	
2.	Критерии стимулирования обслуживающего персонала и работников ДОУ			
	Критерии стимулирования	Должности работников	Условия получения выплаты	Размер выплаты
2.1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДОУ	Завхоз, повар, машинист по стирке, кухонный работник, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, помощник воспитателя	Наличие выявленных нарушений по результатам контроля органами Роспотребнадзора	2 балла – при отсутствии нарушений; (- 2) балла – при наличии нарушений
2.2.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Завхоз, повар, машинист по стирке, кухонный работник, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, помощник воспитателя	Наличие выявленных нарушений по результатам контроля органами Госпожнадзора, охраны труда	2 балла – при отсутствии нарушений; (- 2) балла – при наличии нарушений
2.3.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	завхоз	Выполнение показателя	2 балла
2.4.	Выполнение долгосрочной работы, не входящей в должностные обязанности	Завхоз, повар, машинист по стирке, кухонный работник, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, помощник воспитателя	Выполнение показателя	2 балла
2.5.	Качественное ведение документации	завхоз	Выполнение показателя	2 балла
2.6.	Высокое качество подготовки и организации учебного оборудования к проведению непосредственно-	рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий	Выполнение показателя	2 балла

	образовательной деятельности			
2.7.	Проведение генеральных уборок	Завхоз, повар, машинист по стирке, кухонный работник, помощник воспитателя	Выполнение показателя	2 балла
2.8.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН (обработка песка, оборудования, выносного материала, теневого навеса)	Завхоз, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, помощник воспитателя	Выполнение показателя	2 балла
2.9.	Качественная уборка помещений	Завхоз, повар, машинист по стирке, кухонный работник, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, помощник воспитателя	Выполнение показателя по результатам контроля	2 балла
2.10	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	Завхоз, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий	Отсутствие замечаний со стороны участников образовательной деятельности	2 балла
2.11.	Контроль за сохранностью имущества ДОУ	завхоз	Выполнение показателя	2 балла
2.12.	Косметический ремонт	Завхоз, повар, машинист по стирке, кухонный работник, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, помощник воспитателя	Выполнение показателя	2 балла
2.13.	Своевременность, оперативность выполнения заявок по ремонту	Завхоз, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий	Отсутствие замечаний со стороны других работников ДОУ	2 балла
2.14.	Качественное обслуживание объектов повышенной загрязненности (туалеты, контейнер и площадка для мусора)	Завхоз, кухонный работник, помощник воспитателя	Выполнение показателя	2 балла
2.15.	Сверхурочная работа и ликвидация последствий экстремальной ситуации	Завхоз, повар, машинист по стирке, кухонный работник, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, помощник воспитателя	Выполнение показателя	2 балла
2.16.	Участие в общих мероприятиях ДОУ	Завхоз, повар, машинист по стирке, кухонный работник,	Количество мероприятий	1 – за каждое участие в

	(подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)	рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, помощник воспитателя		подготовке мероприятия; 2 – за каждое участие в проведении мероприятия
2.17.	Участие в благоустройстве территории ДОУ (участие в субботниках, содержание цветников, уборка дорожек, расчистка площадок от снега и др.)	Завхоз, повар, машинист по стирке, кухонный работник, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, помощник воспитателя	Выполнение показателя	2 балла
2.18.	Участие в подготовке ДОУ к новому учебному году	Завхоз, повар, машинист по стирке, кухонный работник, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, помощник воспитателя	Выполнение показателя	2 балла
2.19.	Количество обслуживаемых помещений	Завхоз, повар, машинист по стирке, кухонный работник, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, помощник воспитателя	Количество баллов присваивается в зависимости от количества обслуживаемых помещений	2 балла в случае максимального количества помещений. В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату
2.20.	Наличие листов нетрудоспособности	Завхоз, повар, машинист по стирке, кухонный работник, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, помощник воспитателя	Отсутствие листов нетрудоспособности	2 балла
	Итого:			Максимальное количество баллов-40
3	Показатели эффективности деятельности образовательной организации	Должности работников	Критерии оценки Баллы	
3.1	Доля родителей, удовлетворенных качеством предоставляемых услуг не менее 80% от общего числа опрошенных	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог доп. образования	2 балла -да 0 баллов -нет	

3.2	Информационная открытость (размещение на сайте ОО информации о результатах профессиональной деятельности педагога в установленные сроки)	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог дополнит. образования	2 балла – да - 2 балла – нет
3.3	Участие организации в инновационной деятельности	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог дополнит. образования	На всероссийском уровне- 7баллов на региональном уровне- 5 баллов ; на муниципальном уровне- 3 балла ; на уровне ДОУ- 1 балл ;
3.4	Выявление контрольно-надзорными органами фактов нарушений в деятельности организации, в т.ч. финансово-хозяйственной, и наличие дисциплинарных взысканий, примененных к руководителю ОО в отчетном году	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог дополнит. образования	7 баллов – отсутствуют нарушения и взыскания; 0 баллов – проверки не проводились; (-5) баллов – наличие нарушений и взысканий.
3.5	Соблюдение требований безопасности в ходе организации работы ОО.	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог дополнит. образования	Отсутствие случаев травматизма обучающихся во время осуществления образовательной деятельности- 2 балла Имеют место случаи травматизма обучающихся во время осуществления образовательной деятельности- (- 2 балла)
3.6	Участие педагогического коллектива в конкурсах, фестивалях, смотрах, соревнованиях и т.д.	Старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог дополнит. образования	На всероссийском уровне- 7баллов на региональном уровне- 5 баллов ; на муниципальном уровне- 3 балла ;
3.7	Доля высококвалифицированных кадров в ДОУ от числа квалифицированных работников		2 балла - достижение максимального значения показателя «Дорожной карты»
	Итого		29 баллов
	Суммарный итог:		129 баллов

Выплаты за качество выполняемых работ

1. Выплаты за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ДООУ среди населения.

2. Указанные выплаты осуществляются, если выполняемые работы или проводимые мероприятия отвечают хотя бы одному из следующих условий:

- требуют длительного подготовительного этапа;
- охватывают значительное количество воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников, работников ДООУ;
- улучшают коллективные результаты деятельности ДООУ;
- улучшают значение наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности ДООУ;
- способствуют привлечению значительного объема дополнительных финансовых и материальных средств.

Премияльные выплаты по итогам работы.

1. Премияльные выплаты устанавливаются на основании приказа ДООУ в денежном выражении:

- по итогам работы за отчетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за выполнение конкретной работы (поручения, задания);
- премии к праздничным датам, юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет)

2. При премировании по итогам работы за отчетный период учитывается:

- своевременное, добросовестное, качественное выполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- превышение плановых и нормативных показателей работы:
 - Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе;
 - Наличие призов и победителей соревнований и конкурсов на уровне муниципального района, на областном уровне, на федеральном уровне;
 - Организация обеспечения детей горячим питанием в соответствии с нормами и требованиями СанПиНа;
 - Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы и т.п.);
 - Организация и проведение семинаров, мастер-классов, участие в областных фестивалях, конкурсах, конференциях с презентацией своего опыта.
 - Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.)
 - Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом
 - Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решений конфликтных ситуаций.
 - Объявлением благодарности, присвоением почетных званий, награждением ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами Министерства образования и науки РФ, администрации Починковского муниципального района, управления образования администрации Починковского муниципального района

- Соответствие всем требованиям Санитарных правил и норм.
- Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий.
- Внедрение новых образовательных технологий
- Своевременность и полнота подготовки и предоставления отчетной документации.
- Участие в проведении мониторинга в ОО - использование результатов мониторинга в коррекции образовательного процесса.

2. Премияльные выплаты за выполнение конкретной работы (поручения, задания) работникам организации устанавливаются, если выполненные или выполняемые работы отвечают хотя бы одному из следующих условий:

-связаны с выполнением больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

-связаны с проведением и участием в общественно-значимых мероприятиях, повышающих имидж ДОУ районного, областного, федерального уровня;

-значимо повышают удовлетворенность населения качеством образования;

-связаны с реализацией проектов, программ, инициатив и т.п., имеющих значение для всего ДОУ в целом.

4. Назначение премиальных выплат по итогам работы, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5. При наличии денежных средств премиальные выплаты могут быть приурочены к праздничным датам: Дню дошкольного работника, Дню защитника Отечества, Международному женскому дню и др.

6. При наличии денежных средств премиальные выплаты могут производиться к юбилейным датам со дня рождения (50,55,60,65 лет)

7. Работники, допустившие нарушение своих должностных обязанностей, могут быть лишены премии частично или полностью.

8. Частичное или полное лишение премий производится за тот отчетный период, в котором имело место нарушение должностных обязанностей.

9. Перечень нарушений, упущений в деятельности, при которых работники не могут быть премированы:

- Нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- Нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;
- Нарушение санитарно-гигиенического режима ДОУ;
- Нарушение требований локальных актов ДОУ;
- Наличие обоснованных устных и письменных жалоб;
- Случаи детского травматизма во время пребывания в ДОУ;
- Ухудшение качества оказываемой образовательной услуги;
- Наличие дисциплинарного взыскания;
- Нарушение этики поведения и субординации.

Общие условия назначения выплат

1. Решение о назначении выплат стимулирующего характера принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2. Вновь принятому работнику при назначении выплат стимулирующего характера могут засчитываться показатели работы в предыдущей образовательной организации, в соответствии с перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников МБ ДОУ Починковского детского сада № 3.

3. Работнику, проработавшему неполный месяц (или иной неполный период, за который устанавливается премия), премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются за фактически отработанное время в случаях его увольнения по следующим основаниям:

призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную службу;

признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;

увольнение по соглашению сторон или по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (при достижении пенсионного возраста);

перевод на другую работу.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премиальной выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы могут не назначаться или быть снижены за истекший месяц в следующих случаях:

- невыполнение организацией муниципального задания;

- не достижение средних по Починковскому муниципальному району значений показателей;

- непредставление или несвоевременное представление работником информации, содержащей значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию.

5. В случае недостаточности денежных средств для осуществления выплат стимулирующего характера в полном объеме, они осуществляются в следующей последовательности:

- выплаты за выслугу лет;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы.

6. Размер выплат стимулирующего характера зависит от личного вклада работника.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального дошкольного
бюджетного образовательного
учреждения Починковского
детского сада № 3

**ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ**

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За заведование методическим кабинетом	10
2. За руководство творческой группой	10
3. За работу на консультативном пункте	15
4. За создание и ведения официального сайта ДОУ	до 25
5. За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков:	
Помощникам воспитателей	30
6. Педагогическим работникам ДОУ за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий	до 20
7. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	до 30
8. Ответственным за питание	до 15

Примечания: 1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников, рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения Починковского
детского сада № 3

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

1 Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

2. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении надбавок за выслугу лет.

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	учителя, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной,

		воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УВП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми*, воспитатели-методисты

* - данные должности переименованы.

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

1) музыкальным руководителям.

Воспитателям ДООУ в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (педагогическое образование).

Работникам ДООУ время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

