

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 42»

Согласовано
Общим собранием работников
(протокол от 11.12.18 № 2)

Утверждаю
Заведующая

МБДОУ «Детский сад № 42»

М.В. Алексеева

63102 от 11.12.18



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 42»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Балахнинского муниципального района № 118 от 23.07.2010 г «Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Балахнинского муниципального района», постановлением Администрации Балахнинского муниципального района № 169 от 20.06.2011 г. «О внесении изменений в постановление администрации Балахнинского муниципального района № 118 от 23.07.2010 г «Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Балахнинского муниципального района», постановлением Администрации Балахнинского муниципального района № 190 от 01.11.2012 г. «О внесении изменений в постановление администрации Балахнинского муниципального района № 118 от 23.07.2010 г «Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Балахнинского муниципального района», постановлением Администрации Балахнинского муниципального района № 659 от 14.07.2017 г. «О внесении изменений в постановление администрации Балахнинского муниципального района № 118 от 23.07.2010 г «Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Балахнинского муниципального района».

1.2. Оплата труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 42» осуществляется в целях:

- повышения уровня доходов работников образовательных учреждений;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширение прав руководителя в оценке деловых качеств работников и результатов их труда;

1.3 Система оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 42» носит открытый характер и устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения по согласованию с органом самоуправления учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 42», включает:

- минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессионально

- минимальные оклады по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов;

- 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 администрации Балахнинского муниципального района.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, 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, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. 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 учреждения и должностными инструкциями.

1.9. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения текущий финансовый год, на основании утверждаемого учредителем плана финансово-хозяйственной деятельности, в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда и средствами, поступающими от деятельности приносящей доход направленными на оплату труда работников учреждения.

1.10. Объем бюджетных ассигнований, направляемый на оплату труда работников учреждения, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых ими бюджетных услуг.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 42» распределяется на базовую (**ФОТб**) и стимулирующую части (**ФОТст**).

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда с учетом нагрузки включает должностные оклады работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение обязанностей не входящие в должностные обязанности работников.

2.3. Штатное расписание учреждения в соответствии с уставом ежегодно утверждается учредителем и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения (примерные штатные расписания по типам и видам образовательных учреждений утверждаются приказами министерства образования Нижегородской области). В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утверждёнными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. № 305н; от 29 мая 2008 г. № 247н; от 29 мая 2008 г. № 248н; от 5 мая 2008 г. №216н; от 5 мая 2008г.№217н; от 18 июля 2008 г. № 342н. и Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Балахнинского муниципального района от 23.07.2010 г. № 118.

2.4. Размеры должностных окладов работникам, размеры повышающих коэффициентов к окладам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не могут быть ниже минимальных окладов по соответствующему квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы.

2.5. Размеры минимальных окладов по должностям и профессиям соответствующих профессионально квалификационных групп, основания и величина коэффициентов повышающих оклады установлены в **Приложении 1**.

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Примерный перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в **Приложении 2**.

2.7. Фонд стимулирования образовательного учреждения формируется за счёт бюджетных средств направленных на оплату труда, средств экономии по другим статьям бюджетной классификации, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и не может быть менее 30% общего фонда оплаты труда, начиная с 01 января 2014 г. Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам образовательных учреждений приводятся в **приложении 5** к настоящему Положению.

В целях поощрения работников за выполненную работу в детском саду **могут быть установлены** по решению работодателя премии по итогам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а так же премии к праздничным дням и юбилейным датам (в пределах экономии фонда заработной платы)

2.8. Работникам учреждения 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 руководителя учреждения в процентном отношении к минимальному должностному окладу 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. Примерный перечень и величина доплат изложен в **Приложении 3**.

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 объёма выполняемой работы.

2.9.2. Базой для расчёта должностного оклада конкретному работнику, является минимальный должностной оклад соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессионально-квалификационных групп. К минимальному окладу по ПКГ могут, применяются повышающие коэффициенты, формирующие минимальный оклад по должности, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к окладу (**Приложение 1**).

2.9.3. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» от 24.03.2010 г. № 209.

2.9.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов.

2.9.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование с учётом перечня повышающих коэффициентов.

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

2.9.7. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее профессиональное образование.

2.9.8. Учителям-логопедам должностные оклады устанавливаются при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности, а также окончившим факультеты профессиональной переподготовки по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца.

2.9.9. 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 4** к настоящему положению.

2.9.10. Оплата труда медицинского работника муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 42» не предусмотренного настоящим положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2.9.11. Изменение размеров должностных окладов производится при:

- Изменении величины минимальных окладов утверждаемых постановлением администрации Балахнинского муниципального района, с момента введения новых минимальных окладов;
- Получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- 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.

2.9.12. Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности), устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной учредителем образовательного учреждения.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников образовательных учреждений несет руководитель учреждения.

2.10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в МБДОУ «Детский сад № 42»

2.10.1. Нормы часов педагогической работы за должностной оклад или продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 24 декабря 2010 г. N 2075 г. Москва «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени за должностной оклад для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не

более 36 часов в неделю, которая включает воспитательную работу, предусмотренную тарифно-квалификационными характеристиками, должностными обязанностями и режимом рабочего времени учреждения, утвержденными в установленном порядке.

- для педагогических работников общеразвивающих групп устанавливается сокращённая рабочая неделя не более 36 часов;

- воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья - 25 часов в неделю;

- музыкальному руководителю - 24 часа в неделю;

- учителям-логопедам - 20 часов в неделю.

2.10.2. Продолжительность рабочего времени других работников, устанавливается в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.10.3. О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объёма педагогической работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

3. 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 объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем образовательного учреждения на соответствующие должности.

3.2. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи, в качестве компенсационной выплаты в чрезвычайных ситуациях или компенсации чрезмерных затрат связанных со служебной деятельностью работника. Материальная помощь выплачивается за счёт бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, формирующих базовую часть фонда оплаты труда. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются коллективным договором.

3.3. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.4. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

3.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Сроки выплаты заработной платы определяются коллективным договором или трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

*Рассмотрено и принято Общим
собранием
коллектива*

МБДОУ «Детский сад №42»

« ____ » _____ 201__ г.

СОГЛАСОВАНО

представитель
трудового коллектива
Л.А. Шестеркина _____

УТВЕРЖДАЮ
заведующая МБДОУ
«Детский сад № 42»

_____ М.В. Алексеева
«__» _____ 201__г.

*Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ «Детский сад №
42»*

**Порядок формирования должностных
окладов работников
МБДОУ «Детский сад № 42»**

1. Порядок формирования должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность **по должностям работников образования.**

1.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ и применения повышающих коэффициентов по должности и персональных повышающих коэффициентов.

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

Квалификационные уровни	Размер минимального оклада (минимального размера должностного оклада)
1 квалификационный уровень <i>- Младший воспитатель</i>	4521

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Размер минимального оклада (минимального размера должностного оклада)
1 квалификационный уровень <i>Музыкальный руководитель</i>	9763
3 квалификационный уровень <i>Воспитатель</i>	11392
4 квалификационный уровень <i>Старший воспитатель</i>	11934
4 квалификационный уровень <i>Учитель-логопед</i>	11934

1.4. Положением об оплате труда работников учреждений образования предусматриваются повышающие коэффициенты по должности, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие минимальный оклад по должности.

1.5. По должностям работников относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (п. 1.3), предусматриваются повышающие коэффициенты по должности:

за уровень профессионального образования и учёную степень:

бакалавр	1,1;
специалист	1,1;
магистр	1,1;

за квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория	1,3;
первая квалификационная категория	1,2;
вторая квалификационная категория	1,1.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года 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 образовательного учреждения, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации, остался один год и менее.

Повышающий коэффициент устанавливается приказом работодателя по представлению соответствующей аттестационной комиссии.

1.6. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад формируют новые минимальные оклады по соответствующим должностям и профессиям и учитываются при исчислении стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от оклада. Новый минимальный оклад по должности формируется в результате произведения минимального оклада по ПКГ и коэффициентов, увеличивающих минимальный оклад.

1.7. Положением по оплате труда для работников профессионально квалификационных групп должностей работников образования предусматриваются персональные повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к минимальным окладам.

за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 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

Персональная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы и рассчитываются, исходя из минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведён в Приложении 4.

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

1.8. Положением по оплате труда работников профессионально квалификационных групп должностей работников образования 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 размерах принимается руководителем учреждения персонально в

отношении конкретного, работника и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3.

Представленные персональные коэффициенты применяются к минимальному окладу по должности. Денежное увеличение, полученное в результате применения коэффициентов образуют денежные надбавки к окладу и суммируется с минимальным окладом по должности. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Сумма всех произведённых увеличений и минимального оклада по должности формируют должностной оклад конкретного работника.

Коэффициент за высокое профессиональное мастерство может устанавливаться педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений обучающихся (результаты диагностики воспитанников, конкурсы, итоги государственной аттестации и т.д.), 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.)

Коэффициент за сложность и напряжённость труда педагогических работников может устанавливаться с учётом следующих обстоятельств: перенасыщенность групп, низкую заболеваемость детей в группе; вклада педагога в реализацию образовательной программы учреждения.

Коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности может устанавливаться за разработку и реализацию авторских программ, методик, проектов.

2. Порядок формирования должностных окладов работников учреждений образования, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ **общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.**

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

2.2. Минимальные размеры окладов (минимальные размеры должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам:

Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих первого уровня»

Профессиональная квалификационная группа	Размер минимального оклада (минимального размера должностного оклада)
1 квалификационный уровень калькулятор	3944

Профессиональная квалификационная
группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Профессиональная квалификационная группа	Размер минимального оклада (минимального размера должностного оклада)
2 квалификационный уровень Заведующий хозяйством	4521

Профессиональная квалификационная
группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Профессиональная квалификационная группа	Размер минимального оклада (минимального размера должностного оклада)
1 квалификационный уровень Специалист по ОТ	5335 рублей

2.4. Положением по оплате труда для работников профессионально квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты, образующие надбавки к минимальным окладам.

за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 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

Персональная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ.

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

2.5. Положением по оплате труда для работников профессионально квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, 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 руководителем учреждения 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 минимальному окладу по должности соответствующей ПКГ. Денежное увеличение, полученное в результате применения персональных повышающих коэффициентов образуют денежные надбавки к окладу и суммируется с минимальным окладом по должности соответствующей ПКГ. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый минимальный оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Сумма всех произведённых увеличений и минимального оклада по должности соответствующей ПКГ формируют должностной оклад конкретного работника.

3. Порядок формирования должностных окладов работников учреждений образования, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям профессионально квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих.

3.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального должностного оклада по соответствующему квалификационному уровню ПКГ и персональных повышающих коэффициентов.

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

Размер минимальной ставки заработной платы

Профессиональная квалификационная группа	Размер минимального оклада (минимального должностного оклада)
1 квалификационный уровень 1 разряд - <i>Дворник;</i> - <i>Сторож</i> - <i>Подсобный рабочий</i>	3791 рублей
2 разряд - <i>Рабочий по стирке и ремонту спецодежды</i>	5914 рублей
3 разряд - <i>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;</i>	4132 рублей

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

Квалификационный уровень	Минимальный оклад (рубли)
1 квалификационный уровень - <i>Повар до 4 разряда</i>	4330 рубля

3.4. Положением по оплате труда для работников профессионально квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих 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 руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Персональные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу по должности соответствующей ПКГ. Денежное увеличение, полученное в результате применения персональных повышающих коэффициентов образуют денежные надбавки к окладу и суммируются с минимальным окладом по должности соответствующей ПКГ.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый минимальный оклад и не учитывается при начислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Сумма всех произведённых увеличений и минимального оклада по должности соответствующей ПКГ формируют должностной оклад конкретного работника.

3.5. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих предусматриваются повышающие коэффициенты 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 работнику, в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимальной ставки заработной платы по ПКГ.

Применение надбавок к ставке заработной платы за выслугу лет не образует новую минимальную ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

Сумма всех произведённых увеличений и минимальной ставки заработной платы по профессии формируют ставку заработной платы конкретного работника.

СОГЛАСОВАНО

представитель
трудоого коллектива

Л.А. Шестеркина _____

УТВЕРЖДАЮ
заведующая МБДОУ
«Детский сад № 42»

_____ М.В. Алексеева
«__» _____ 201__г.

*Приложение 2.
к Положению об оплате труда
работников МБДОУ
«Детский сад № 42»*

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 производственного характера.

№	Перечень оснований	Размер надбавок и доплат в процентах от должностного оклада
1	<p>Работникам логопедических групп (для детей с общим недоразвитием речи) МБДОУ «Детский сад № 42» комбинированного вида</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> учителям-логопедам <input type="checkbox"/> воспитателям <input type="checkbox"/> младшим воспитателям <input type="checkbox"/> музыкальным руководителям 	<p>20</p> <p>20</p> <p>15</p> <p>20</p>

Примечание: компенсационные выплаты работникам за особые условия труда производственного характера рассчитываются от должностного оклада работника по должности.

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

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер доплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	35
2.	За работу с неблагоприятными 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 образования СССР от 20.08.1990 № 579)	до 12 (по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях)
3.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком	Не менее чем в двойном размере

	<p>выходной или нерабочий праздничный день: -работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам - работникам, получающим месячный оклад</p> <p>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).</p>	<p>не менее двойной часовой или дневной ставки; 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</p>
4.	<p>За переработку рабочего времени воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, является сверхурочной работой.</p> <p>По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.</p>	<p>сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере</p>

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

1) 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.

2) 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 по приказу руководителя от 10 – 100 %.

3) 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 по приказу руководителя.

СОГЛАСОВАНО
представитель
трудового коллектива
Л.А. Шестеркина _____

УТВЕРЖДАЮ
заведующая МБДОУ
«Детский сад № 42»
_____ М.В. Алексеева
« ___ » _____ 2013г.

*Приложение 3
к Положению об оплате
труда работников
МБДОУ «Детский сад № 42»*

Доплаты за дополнительно возложенные на работников обязанности

Перечень оснований	в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За ведение делопроизводства	до 50
2. За заведование хозяйством: заведующего хозяйством в ДОУ	до 50
3. За увеличение объема работ, не входящих в круг прямых обязанностей младшим воспитателям	От 50 -100
4. Педагогическим работникам: Осуществляющих участие в работе в экспериментальных районных мероприятиях, внедрению новых педагогических технологий. За обеспечение проведения учебно-воспитательного процесса, конкурсов, соревнований и спортивных мероприятий на время их организации и проведения на выезде вне основного места работы	От 50- 100

<p>За дополнительную работу с родителями по своевременной оплате за д/с, за подготовку документов по возврату компенсации части родительской платы.</p> <p>За содержание и благоустройство прогулочных участков в соответствии с требованиями СанПин.</p> <p>За организацию цветников, огородов на территории д/с.</p> <p>Пошив и изготовление костюмов и атрибутов к различным формам образовательной деятельности.</p> <p>За организацию тьюторской работы, за участие в областных, районных и Федеральных мероприятиях (публикации, конкурсы).</p> <p>За ведение сайта ДООУ</p> <p>За проведение и организацию дополнительных форм физ.воспитания детей в рамках Образовательной программы.</p>	
<p>5. Работникам учреждения за работу по осуществлению закупок</p>	От 50- 100
<p>6. Работникам учреждения за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения.</p>	до 100
<p>7. За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника</p>	до 50

СОГЛАСОВАНО
представитель
трудового коллектива
Л.А. Шестеркина _____

УТВЕРЖДАЮ
заведующая МБДОУ
«Детский сад № 42»
_____ М.В. Алексеева
«___» _____ 201__г.

*Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников
МБДОУ «Детский сад № 42»*

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 учреждений, 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 образовательного учреждения, 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 учреждений, 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, преподаватели, сурдопедагоги*, 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 пищевых машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму),

		<p>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, У КП, 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, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов*, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми*, воспитатели-методисты</p>
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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):

Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, 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 учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

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.

СОГЛАСОВАНО

представитель
трудового коллектива
Л.А. Шестеркина _____

УТВЕРЖДАЮ
заведующая МБДОУ
«Детский сад № 42»

_____ М.В. Алексеева
« ___ » _____ 201__ г.

*Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников
МБДОУ «Детский сад № 42»*

**Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ
«Детский сад № 42»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения (далее - Положение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников МБДОУ «Детский сад № 42» (далее – работников МБДОУ).

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам МБДОУ (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение о стимулировании труда работников МБДОУ принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом образовательного учреждения, с учетом мнения органа самоуправления.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников МБДОУ составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда работников МБДОУ. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация МБДОУ вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства высвободившиеся в результате оптимизации штата образовательного учреждения.

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- выплаты за интенсивность и напряжённость выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением 1 к Положению об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 42»)
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество 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 учреждения. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работников образовательных учреждений изложен в разделе 3 настоящего приложения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряжённость выполняемых работ предполагает поощрение работника за участие в течение

рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к областным, районным 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 учреждения среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией МБДОУ в соответствии с положением об оплате труда.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника МБДОУ устанавливаются приказом руководителя учреждения на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им и фактически отработанного времени в рассматриваемый период.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников учреждения за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускается.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника или в денежном выражении.

3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам педагогического и учебно-вспомогательного состава общеобразовательных учреждений за качество и высокие результаты работы.

3.1. Критерии стимулирования педагогических работников МБДОУ

3.1.1. Критерии назначения стимулирующих выплат воспитателям

№	Критерии материального стимулирования	измерители		баллы
1. Профессиональное мастерство				
1	Использование в работе современных ИКТ технологий (создание презентаций, медиатеки учреждения)	да		1-2
2	Инициатива и участие в работе сайта детского сада -создание на сайте детского сада странички группы, личного сайта педагога, электронное портфолио, (в том числе своевременное обновление информации 1 раз в месяц)	да		1-3
3	Постоянное обновление развивающей среды -соответствует возрастной группе -изготовлено воспитателем -изготовлено родителями -приобретено -обеспечение техники безопасности(отсутствие травмирующих факторов в группе) - Соответствие СанПиН	да		1 1 1 1 1 1
4	Позитивная динамика посещаемости детьми	да		

	-70%			2
	-80%			3
	90%			4
5	Позитивная динамика достижений воспитанников (2, 3 квартал)	да		1
6	Личное участие педагога в конкурсах различного уровня (в том числе через Интернет) -в ДОУ - муниципального -регионального -ПНПО	да		1 2 3 4
7	Участие воспитанников в конкурсах, соревнованиях, выставках различного уровня (в том числе через Интернет) - в ДОУ - муниципальном -региональном	да		1 2 3
8	Наличие собственного обобщенного педагогического опыта (в том числе Портфолио, его обновление) Его представленность на уровне: - в ДОУ - муниципальном -региональном	да		1 2 3
9	Участие в организационно-методической работе ДОУ - творческая группа (в ДОУ) - творческая группа (на уровне района) - мастер класс (в ДОУ) - мастер класс (на уровне района)	да		1 2 1 2
10	Участие в экспертных группах ДОУ - по аттестации -по стимулирующим выплатам -по проведению конкурсов	да		1 1 1
11	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	да		2
2.Сложность и напряженность				
1	Участие в творческой группе по разработке стратегических, нормативных документов ДОУ	да		1-2
2	Участие в творческой группе по инновационной и опытно-экспериментальной работе	да		2
3	Участие в утренниках - в качестве персонажа (за каждый)	да		1
4	Личное участие в общественных работах (по благоустройству)	да		1-3

5	Работа с родителями -отсутствие задолженности по оплате за детский сад (в том числе сроковая дисциплина) -своевременная реализация мероприятий по плану взаимодействия с семьей. -активное участие родителей в мероприятиях детского сада	да		1-2 2 1-2
6	Эффективность работы с родителями активное участие родителей в подготовке групп, участка - к учебному году -к летней оздоровительной работе -к осеннее-зимнему сезону	да		1-2 1-2 1-2
3. Самостоятельность и ответственность				
1	Самообразование: Эффективность, актуальность выбранной тематики	да		1

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда воспитателей

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	Да	Стимулирующие не выплачиваются за месяц
2	Обоснованные жалобы родителей законных представителей о нарушениях, нашедшие отражение в административных актах.	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности, пожарной безопасности.	Да	-2
4	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции	Да	-2
5	Наличие высокой заболеваемости	Да	-2
6	Отсутствие результатов работы с родителями, наличие задолженности по родительской плате за детский сад	Да	-2

3.1.2. Критерии материального стимулирования старшего воспитателя

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители	баллы
1.Профессиональное мастерство			
1	Разработка и обновление программы развития МБДОУ.	Да	3
2	Разработка и обновление общеобразовательной программы МБДОУ	да	3
3	Повышение квалификации (не менее 72 часов)	Да	2
4	Организация предметно-развивающей среды МБДОУ	Да	3

5	Применение в образовательном процессе МБДОУ здоровьесберегающих технологий, снижение заболеваемости.	Да		3
6	Положительная динамика усвоения реализуемой программы воспитанниками по результатам итоговой и промежуточной диагностики	Да		3
7	Участие, подготовка профессиональных конкурсов	Да		3
8	Наличие системы мониторинга (по курируемым вопросам)	Да		3
9	Организация повышения квалификации курируемых педагогов.	Да		2
2. Сложность напряженность				
1	Работа с общественными организациями, органом государственно-общественного управления по курируемым вопросам.	Да		3
2	Информатизация управленческой деятельности	Да		3
3	Использование в работе современных ИКТ технологий(создание презентаций, медиатеки учреждения			3
4	Инициатива и участие в работе сайта д/с, (в том числе своевременное обновление информации 1 раз в месяц)	да		3
5	Участие в экспериментальной работе	Да		3
6	Общественная работа по благоустройству	да		3
7	Участие в комиссиях в ДОУ	да		3
3. Самостоятельность и ответственность				
1	Подготовка, проведение мероприятий для РМО района	Да		3
2	Работа с родителями	Да		2
3	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	да		2

Критерии понижающие стимулирующую часть оплаты труда старшего воспитателя

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	измерители	Баллы
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).	Да	-2
2	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-2
3	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных	Да	-2

	актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов.			
5	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции	да		-2

3.1.3. Критерии материального стимулирования музыкального руководителя

№ п/п	Критерии материального стимулирования	Измерители	баллы
1. Профессиональное мастерство			
1	Использование в работе современных программ, инновационных педагогических технологий. Методическое, дидактическое, материальное обеспечение программ.	да	1-3
2	Позитивная динамика мониторинга музыкального воспитания детей	Да	1-3
3	Организация взаимодействия с воспитателями и другими специалистами (консультации, разработка рекомендаций, наглядная информация)	Да	1-3
4	Применение информационных технологий в музыкально-образовательном процессе	да	1-3
5	Инициатива и участие в работе сайта детского сада: -создание на сайте детского сада странички специалиста, личного сайта специалиста, электронное портфолио, (в том числе своевременное обновление информации 1 раз в месяц)	да	1-3
6	Личное участие в конкурсах различного уровня (в том числе через Интернет) муниципального регионального	да	2 3
7	Подготовка воспитанников, педагогов к конкурсам, фестивалям и другим выступлениям. - на районном уровне - на региональном	Да	2 3
8	Наличие собственного обобщенного педагогического опыта (в том числе портфолио) Его представленность на уровне: - ДОУ - района, - области - федерации	Да	1 2 3 4
9	Системное повышение профессионального мастерства (курсовая подготовка не менее 72 часов)	да	2
10	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	Да	2
2. Сложность и напряженность			
1	Соучастие в разработке стратегических документов ДОУ (Программа развития, общеобразовательная программа, годовой план и др.)	да	3
2	Участие в комиссиях (по аттестации, стимулированию и т.д.)	да	2

3	Общественная работы по благоустройству	да	1-2
4	Участие в инновационной и опытно-экспериментальной работе	да	2
5	Проектирование и изготовление костюмов, атрибутов.	Да	1-3
6	Активное участие в создании предметно-развивающей среды для музыкально-театрализованной деятельности детей в группах детского сада.	Да	1-3
3. Самостоятельность и ответственность			
1	Эффективность самообразования (актуальность выбранной тематики)	Да	1-2
2	Активность взаимодействия с родителями (совместные мероприятия, консультирование, система работы)	Да	1-3
3	Эффективная подготовка и организация детских утренников и праздников: - привлечение родителей к участию в ролях	да	1-2
4	Наличие аудио и видео картотеки (диски, кассеты, фонограммы)	да	1

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда музыкального руководителя

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Нарушение основных этических принципов в деятельности музыкального руководителя	Да	-3
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности, пожарной безопасности.	да	-2
4	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции	да	-2

3.1.4. Критерии назначения стимулирующих выплат учителя-логопеда

№ п\п	Критерии материального стимулирования	Измерители	баллы
1.Профессиональное мастерство			
1	Участие в инновационной и экспериментальной работе в образовательном учреждении	да	1-3
2	Использование в работе современных программ, инновационных педагогических технологий.	да	1-3
3	Методическое, дидактическое, материальное обеспечение программ	да	1-3
4	Позитивная динамика достижений воспитанников (Положительная динамика достижений детей по итогам года)	да	1-3
5	Личное участие в конкурсах различного уровня (в том числе через Интернет) муниципального регионального федерального	да	2 3 4

6	Подготовка воспитанников, педагогов к конкурсам, фестивалям и другим выступлениям. - на районном уровне - на региональном	да	3 4
7	Наличие собственного обобщенного педагогического опыта. Его представленность на уровне: - ДООУ - муниципального - регионального	да	2 3 4
8	Участие в организационно-методической работе ДООУ (педсоветах, семинарах, мастер классах, деловых играх, творческих группах и т.д.)	да	1 - 6
9	Организация взаимодействия с воспитателями и другими специалистами (консультации, разработка рекомендаций, наглядная информация)	да	1-3
10	Инициатива и участие в работе сайта детского сада: -создание на сайте д/с странички специалиста , личного сайта специалиста, электронное портфолио, (в том числе своевременное обновление информации 1 раз в месяц)	да	1-3
2. Сложность и напряженность			
1	Соучастие в разработке стратегических документов ДООУ (Программа развития, общеобразовательная программа, годовой план и др.)	да	1-3
2	Участие в комиссиях в ДООУ (по аттестации, стимулированию и т.д)	да	1-3
3	Общественная работа по благоустройству	да	1-3
3. Самостоятельность и ответственность			
1	Самообразование (эффективность, актуальность выбранной тематики)	да	1-3
2	Эффективность работы с родителями (системы работы с родителями по совместному воспитанию и обучению детей, нетрадиционные формы работы с родителями)	да	1-3

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда учителя - логопеда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Нарушение основных этических принципов в деятельности учителя - логопеда	Да	-3
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности, пожарной безопасности	да	-2
4	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции	да	-2

3.1.5. Критерии назначения стимулирующих выплат младшего воспитателя

№	Критерий	показатель	Баллы	Примечание (в данной колонке пишем обоснование: за что постави баллы)
1	Посещаемость	Высокая посещаемость	1-2	
2	Заболеваемость	Низкая заболеваемость	1-2	
3	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие травматизма	1-2	
4	Выполнение санитарно-гигиенических мероприятий	Отсутствие замечаний по соблюдению сан-эпидрежима в	2	
5	Участие в воспитательно-образовательном процессе	Отсутствие сбоев в режиме дня (по вине младшего воспитателя и	2	
		Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей	2	
		Помощь воспитателю в организации учебно-	2	
		Отсутствие замечаний со стороны администрации, соблюдение трудовой дисциплины	2	
7	Штрафн баллы	За конфликтное, бестактное отношение к коллегам	-4	
8	Дополн.баллы	На усмотрение комиссии (отсутствие б/л, подменял заболевших сотрудников)		
ИТОГО:				

3.9. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника образовательного учреждения за результативность и качество труда устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в данном учреждении.

3.10. Размер выплат стимулирующего характера заведующей образовательного учреждения устанавливается приказом учредителя.

3.11. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ за результативность и качество труда, является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления образовательного учреждения о согласовании оценки результативности деятельности работников МБДОУ. Оценка результативности и качества труда работников ОУ проводится Комиссией по распределению стимулирующих выплат(далее – Комиссия) с оформлением оценочного листа работника.

3.12. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя образовательного учреждения. В состав Комиссии входят руководитель МБДОУ, представители трудового коллектива, старший воспитатель.

3.13. Комиссия заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения. Координирует деятельность Комиссии руководитель МБДОУ.

3.14. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

3.15. Утверждение итоговых оценочных листов работников МБДОУ проводится на итоговом заседании Комиссии с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены Комиссии, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам.

3.16. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания Комиссии руководитель МБДОУ знакомит каждого сотрудника с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

3.17. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник образовательного учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением к Комиссии.

3.18. Комиссия рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течении пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры или орган самоуправления МБДОУ.

3.19. Руководитель образовательного учреждения представляет в орган самоуправления образовательного учреждения аналитическую информацию о достижениях работников образовательного учреждения, стимулирование которых производится за результативность и качество труда в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

3.20. На основании представления руководителя образовательного учреждения орган самоуправления МБДОУ принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов. Правомочность

принятия решений органа самоуправления образовательного учреждения определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

3.21. На основании проведённой оценки достижений работников образовательного учреждения производится подсчёт баллов за соответствующий период, по каждому работнику МБДОУ и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчёт баллов для оценки руководителя образовательного учреждения проводится учредителем. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников образовательного учреждения и определяется итоговое количество баллов по учреждению.

3.22. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (п.1.3.положения), запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, необходимой на уплату единого социального налога, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику МБДОУ рассчитывается по формуле.

$$HE = (D * B) / M \text{ где:}$$

HE – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

D – денежный вес одного балла;

B – количество баллов;

M- количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка

4. Стимулирование работников образовательного учреждения, критериальная база оценки качества и результативности труда по должностям которых не предусмотрена разделом 3 настоящего приложения, производится за счёт доли фонда стимулирующих выплат пропорциональной доле базового фонда оплаты труда используемой на оплату труда этой категории работников.

*Рассмотрено и принято
Общим собранием
работников
МБДОУ «Детский сад № 42»
«___» _____ 201__ г.*

СОГЛАСОВАНО
представитель
трудоого коллектива
Л.А. Шестеркина _____

УТВЕРЖДАЮ
заведующая МБДОУ
«Детский сад № 42»
_____ М.В. Алексеева
«__» _____ 201__г.

Приложение 6

**Перечень
должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу**

	Образовательные учреждения	Основной персонал
	Дошкольные группы в общеобразовательных учреждениях	Воспитатель, младший воспитатель

*Рассмотрено и принято
Общим собранием
работников
МБДОУ «Детский сад № 42»
«__» _____ 201__г.*