

Согласовано
Председатель ППО МКДОУ
«Маляевский детский сад»
Анф. Д.М.Аюпова
22.08.2017г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «МАЛЯЕВСКИЙ
ДЕТСКИЙ САД» ЛЕНИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. N 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", Приказом комитета образования и науки Волгоградской области от 19.04.2016 №54 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области», Постановлением Администрации Ленинского муниципального района Волгоградской области от 23.01.2017г. №13 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций и иных муниципальных организаций, подведомственных отделу образования администрации Ленинского муниципального района Волгоградской области», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Маляевский детский сад» Ленинского муниципального района Волгоградской области (далее - организация), независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников организаций;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников организации включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым

кодексом Российской Федерации.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема средств областного и местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным отделом по образованию администрации Ленинского муниципального района (далее – учредитель).

Ответственным за перерасход фонда заработной платы является руководитель учреждения.

1.6. Оплата труда работников организации, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация заработной платы работников организации осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации Ленинского муниципального района.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8. Условия оплаты труда работников учреждения, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

2. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников организации устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов(должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью не допускается.

2.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

- работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

- подкласс 3.1 - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных

для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- подкласс 3.2 - до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- подкласс 3.3 - до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

3.7. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах установленных согласно приложению 2 к настоящему Положению.

3.7.1. Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к окладу (должностному окладу) (ставке), и конкретный размер выплат определяются руководителем организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией или иными представителями, избираемыми работниками образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с обучающимися с девиантным (общественно опасным) поведением в образовательных организациях для обучающихся с общественно опасным поведением.

3.8. Выплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, производится к окладу (должностному окладу) (ставке) в размерах, установленных согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.8.1. Перечень выплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, может быть расширен на основании локальных нормативных актов учредителя.

Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к окладу (должностному окладу), ставке и конкретный размер выплат определяются руководителем организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией или иными представителями, избираемыми работниками образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда. Выплаты устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и или учебной нагрузке, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работника организации за качественно выполненную работу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов;
 - б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
 - а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;
 - б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере до 20 процентов;
 - в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 30 процентов;
- 3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты:
 - а) премия по итогам работы (за квартал, год);
 - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - в) единовременная премия;
- 5) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;
- б) ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организации:

4.4.1. Надбавка за интенсивность.

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям за ненормированный рабочий день).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по организации с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу

(должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по организации по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам к окладу (должностному окладу), ставке в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 20 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 7000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 3000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии почетного звания, название которого начинается со слова "Народный", - до 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки, "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - до 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - до 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

4.6. Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда учреждения соответствующей категории работников (работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников: для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной

(преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от оклада (должностного оклада), ставки в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов;
- свыше 15 лет - 10 процентов.

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения общего трудового стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.8. Премияльные выплаты.

4.8.1. Премия по итогам работы (за квартал, год).

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, за год - 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.8.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.9. Срок, на который работникам организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом организации и (или) коллективным договором.

4.10. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются организацией по согласованию с учредителем.

4.11. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5. Условия оплаты труда руководителя организации

5.1. Зарботная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом

договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Соотношение средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы работников этих организаций определяется:

- при штатной численности менее 10 единиц - в кратности 2;
- при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности 3;
- при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности 4;
- при штатной численности от 100 до 200 единиц - в кратности 5;

5.4. Должностной оклад руководителя организации устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации в соответствии с группой по оплате труда руководителя.

5.5. Основными показателями для определения должностного оклада руководителя организации являются среднегодовая численность воспитанников и штатная численность работников.

5.6. Группа по оплате труда руководителю организации устанавливается ежегодно по состоянию на 1 января Отделом образования администрации Ленинского муниципального района Волгоградской области. Ежегодно, в срок до 15 января, руководители организации представляют в Отдел образования администрации Ленинского муниципального района Волгоградской области информацию об объемных показателях, влияющих на размер должностного оклада руководителя организации, за предыдущий год.

5.7. При определении должностного оклада руководителя организации путем повышения базового размера должностного оклада на повышающие показатели размер должностного оклада руководителя организации подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.8. Индексация (увеличение) должностного оклада руководителя организации осуществляется в размерах и в сроки индексации (увеличения) фонда оплаты труда работников организаций в соответствии с нормативным актом Администрации Волгоградской области.

5.9. Показатели отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей и базовые размеры должностных окладов для установления должностных окладов руководителей общеобразовательных организаций (в том числе реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы), дошкольных образовательных организаций и организаций учреждений дополнительного образования:

Группа по оплате труда	Численность обучающихся (воспитанников), для учреждений дополнительного образования с коэффициентом 0,5	Базовый размер должностного оклада (руб.)	Повышающие показатели базового размера должностного оклада
------------------------	---	---	--

1 группа	от 401 и более	21000	Базовый размер должностного оклада увеличивается и образует должностной оклад, на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты - при наличии 2 и более учебных корпусов - 5%; - при осуществлении подвоза обучающихся – 5%; - при условии разъездного характера работы (отдаленность от районного центра свыше 40 км) – 3%; - при наличии обособленных структурных подразделений (филиалов) – до 10% - при условии, если штатная численность учреждения: от 100 до 200 штатных единиц - 5%; от 200 и более штатных единиц - 10%
2 группа	от 201 до 400	19600	
3 группа	от 101 до 200	16800	
4 группа	от 100 до 60	15400	
5 группа	менее 60	14000	

5.11. Выплаты компенсационного характера руководителю организации устанавливаются учредителем.

5.12. Руководителю организации могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество работы;
- премиальные выплаты.

5.13. Надбавка за общий трудовой стаж устанавливается руководителю в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

5.14. Выплата стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество работы устанавливаются в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы (Приложения 4-6)

5.15. Руководителю организации при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премия по итогам работы (за квартал, год) руководителю организации устанавливается по ходатайству Отдела образования администрации Ленинского муниципального района Волгоградской области с учетом конкретных результатов деятельности учреждения за соответствующий период.

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, премии за год - 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

5.16. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой

статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в абзаце первом настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы организации) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.2. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю организации предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает начальник отдела по образованию администрации Ленинского муниципального района на основании письменного заявления руководителя организации.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя организации в расчете на год.

6.3. Работникам организации при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами организаций.

Размер материальной помощи работникам организации не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Решение об оказании материальной помощи работнику организации и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

6.4. Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим в организации, определяется в соответствии с Законом N 964-ОД.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее положение принято на собрании трудового коллектива Протокол №3 от 25.08.2017г.

7.2. Положение вступает в силу в части условий оплаты труда работников с 01.09.2017г., в части условий оплаты труда руководителя распространяет своё действие на отношения возникшие с 01.01.2018г.

7.3.Срок действия положения неограничен.

Приложение 1
к Положению об оплате
труда работников

**РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) (СТАВОК)
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«МАЛЯЕВСКИЙ ДЕТСКИЙ САД» ЛЕНИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей)
1	2	3

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования")

1.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"

1 квалификационный уровень:

7020

младший воспитатель

1.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"

1 квалификационный уровень: музыкальный руководитель	8000
3 квалификационный уровень: воспитатель	8200
4 квалификационный уровень: учитель-логопед, старший воспитатель	9200
2. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня»:	
2 квалификационный уровень: Заведующий хозяйством	7560
3. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих первого уровня»:	
1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник, сторож, уборщик служебных помещений, повар, машинист по стирке и ремонту белья, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), ответственный за газовое хозяйство, электромонтер	5584
4. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля	7020

Приложение 2

к Положению об оплате труда
работников

**РАЗМЕР КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ,
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ**

<i>N n/n</i>	<i>Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных</i>	<i>Размер (проценты)</i>
1	2	3
1.	Педагогическим работникам за работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах, группах, центрах психолого-педагогической реабилитации коррекции, центре психолого-медико-социального сопровождения, центре (пункте) психолого-педагогического и социального сопровождения	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2.	за работу в образовательных организациях (группах), реализующих специальные образовательные программы для воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития); имеющих специальные (коррекционные) отделения группы воспитанников с отклонениями в развитии или группы для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении	руководителям, педагогическим работникам - до 15 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки; прочим работникам - до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников

**КРИТЕРИИ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ, ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И КАЧЕСТВО РАБОТ
ЗАВЕДУЮЩЕГО ДОШКОЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ**

<i>№</i>	<i>Критерии и показатели деятельности</i>	<i>Шкала</i>	<i>Баллы</i>
1	Сохранение здоровья воспитанников, всего		23
1.1	Посещаемость детьми ДОУ, план выполнения посещаемости	Всего, в том числе:	5
		80% и выше	5
		75% - 80%	4
		70% - 75%	3
		Менее 70%	0
1.2	Динамика заболеваемости	Всего, в том числе:	5
		Ниже среднего показателя по району	5
		На уровне среднего показателя по району	4
		Выше среднего показателя по району, но есть динамика снижения заболеваемости	3
		Выше среднего показателя по району, нет динамики снижения заболеваемости	-2
1.3	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников	Всего, в том числе:	5
		Организация спортивных праздников, досугов	3
		Наличие дополнительных спортивных объединений	2
		Индивидуальный подход (работа с ослабленными детьми, профилактика плоскостопия, сколиоза, работа с детьми-инвалидами и т.д.)	1
1.4	Организация питания	Всего, в том числе:	5
		Выполняются нормы питания на 100%	5

		Выполняются нормы питания на 90-100%	4
		Выполняются нормы питания на 80-90%	3
1.5	Сохранение контингента обучающихся	Всего, в том числе:	3
		Перевод воспитанников в другое ДОУ без смены места жительства	0
		Отсутствие перевода воспитанников без смены места жительства	3
1.6	Отсутствие несчастных случаев, травматизма	Всего	3
		Единичные случаи травматизма	1-2
		Отсутствуют случаи травматизма	3
2	Работа с кадрами, всего		19
2.1	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	Всего, в том числе:	5
		Отсутствие вакансий	3
		Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категории более 50%	2
		Доля педагогических работников, имеющих первую и высшую квалификационную категории более 40%	1
2.2	Развитие педагогического творчества	Всего, в том числе:	5
		Нет участников	0
		Наличие участников	1
		Призеры районных конкурсов, конференций	2
		Призеры областных конкурсов конференций	3
2.3	Организация, проведения и участие семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в районных методических объединениях	Всего, в том числе:	6
		Не проводились	0
		Диссеминация опыта на районном уровне	2
		Диссеминация опыта на областном уровне	4
2.5	Работа по развитию и сохранению кадров	Всего, в том числе:	3
		Подготовка резерва	1
		Привлечение и сохранение молодых специалистов	1
		Стабильность коллектива	1
3	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса		24
3.1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий пребывания ребенка в ДОУ (температурный, световой режим подачи питьевой воды и	Всего, в том числе:	3
		Высокий уровень обеспеченности	3
		Незначительные замечания	1
		Есть нарушения	0

	т.д.)		
3.2	Обеспечение выполнения требований пожарной, антитеррористической безопасности учреждения, охраны труда	Всего, в том числе:	5
		Выполнены в полном объеме	5
		Выполнены с незначительными нарушениями	3-4
		Выполняются с грубыми нарушениями	0
		Наличие несчастного случая с работниками	-2
3.3	Готовность ДОУ к новому учебному году	Всего, в том числе:	5
		Приняты без замечаний	5
		Приняты с незначительными замечаниями	3-4
		Не приняты	0
3.4	Участие в федеральных и региональных программах по укреплению материально-технической базы	Всего, в том числе:	3
		Не принимали участие	0
		Принимали участие, существуют незначительные замечания	1
		Положительный результат участия	2-3
3.5	Эстетические условия, оформление школы (обновляемость стендов), кабинетов, пришкольной территории	Всего, в том числе:	3
		Соответствие современным эстетическим требованиям	1
		Участие в районных конкурсах	1
		Призёр (победитель) районных конкурсов	2
		Призёр (победитель) областных конкурсов	3
3.6	Привлечение внебюджетных источников финансирования		1-5
4	Эффективность управленческой деятельности		28
4.1	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического или попечительских и наличие публичного доклада)	Всего, в том числе:	3
		Создан и эффективно действует управляющий (попечительский) совет	3
		Создан управляющий (попечительский) совет	1
4.2	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации,	Всего:	3
		Качественное и своевременное ведение и предоставление документации	3
		Ведение и предоставление документации с незначительными нарушениями	1

	своевременное предоставление материалов и др.)	Некачественное и несвоевременное ведение и предоставление документации	-2
4.3	Сайт образовательного учреждения	Всего, в том числе:	7
		Создан сайт образовательного учреждения	1
		Наличие актуальной информации на официальном сайте учреждения об организации воспитательно-образовательного процесса	2
		Обновляемость информации на официальном сайте учреждения (не реже 1 раза в неделю)	2
		Актуальность информации на странице официального сайта администрации Волгоградской области – volganet.ru.	2
4.4	Сетевой город. Образование.	Всего, в том числе:	7
		В базе данных содержится полная и достоверная информация об учреждении	1
		В базе данных содержится полная и достоверная информация об участниках образовательного процесса	3
		В базе данных содержится полная информация об организации учебного процесса	3
4.5	Обеспечение полноты нормативно-правовой базы ОУ и ее соответствия законодательству (количество баллов может быть снижено пропорционально степени несоответствия)	Всего, в том числе:	5
		В образовательном учреждении разработана нормативная документация, регламентирующая все направления деятельности ОУ (устав, локальные акты, должностные инструкции). Документы не противоречат друг другу и законодательству РФ, отражают реальную деятельность ОУ.	5
		Существуют незначительные замечания	4-3
4.6	Отсутствие обоснованных жалоб граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения их	Всего, в том числе:	3
		Отсутствие обращений граждан	3
		Наличие обоснованных обращений граждан (учитывается каждое обращение)	-2
	ИТОГО:		

Приложение №4
к Положению об оплате труда
работников

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА СТАРШЕГО
ВОСПИТАТЕЛЯ**

<i>№</i>	<i>Критерий</i>	<i>Показатели</i>	<i>Баллы</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>	
	1.Сохранение здоровья воспитанников,		всего	6	
	1.1.Посещаемость детьми ДОУ, план выполнения посещаемости	Средний показатель по району	Всего, в том числе:	3	
80% и выше			3		
75% - 80%			2		
70% - 75%			1		
	1.2.Динамика заболеваемости	Средний показатель по району	Менее 70%	0	
Всего, в том числе:			3		
Ниже среднего показателя по району			3		
На уровне среднего показателя по району			2		
			Выше среднего показателя по району, но есть динамика	1	

			снижения заболеваемости		
			Выше среднего показателя по району, нет динамики снижения заболеваемости	-1	
2	Качественное выполнение плана внутреннего контроля, плана воспитательной работы		всего	6	
		Своевременное выполнение плана контроля и плана воспитательной работы	0-3	3	
		Обеспечение качественного методического сопровождения деятельности педагогов (посещение занятий, режимных моментов, анализ деятельности педагогов)	0-3	3	
3	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса, уровень организации аттестации		всего	21	
		Положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам диагностики мониторинга	3 балла – низкий уровень до 15%, высокий более 25%, остальные средний 2 балла - низкий уровень 10-15%, высокий 15- 25%, остальные средний 1 балл - низкий уровень 20%, высокий до 15%, остальные	3	

			средний		
		Положительная динамика количества аттестованных педагогов	За каждого аттестованного педагога в учебном году по 2 балла	6	
		Участие в экспертных комиссиях		2	
		Работа с молодыми специалистами, студентами (перечень мероприятий)		2	
		Повышение квалификации педагогических кадров	<u>2 балла</u> за каждый вид курсов	8	
4	Качественная организация работы органов, участвующих в управлении Учреждением (педагогический совет);	Организация работы педагогических советов, творческих групп, 0-3 балла	всего	3	
5	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;	Корпоративная культура Взаимодействие с педагогическим коллективом Отсутствие конфликтных ситуаций 1 балл Наличие конфликтной ситуации 0 баллов	всего	1	
6	Участие в конференциях, круглых столах, конкурсах профессионального мастерства		всего	12	
		Участие старшего воспитателя в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др.:	<u>2 балла</u> <u>4 балла</u> <u>6 баллов</u>	6	

		-муниципального уровня - регионального уровня - федерального уровня			
		Подготовка педагогов для участия в конкурсах профессионального мастерства: - муниципального уровня - регионального уровня - федерального уровня	<u>2 балла</u> <u>4 балла</u> <u>6 баллов</u>	6	
7	Результативное участие в районных, муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах;	Результативное участие детей и педагогов в конкурсах (за каждый конкурс): -районных и муниципальных; -региональных, всероссийских, международных Участие/ Призовое место 1 2 2 3	всего	10	
8	Обеспечение строгого соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности всеми педагогическими работниками ДОУ	Отсутствие замечаний по ТБ, ОТ, ПБ -1 Наличие -0	всего	1	
9	Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка и внедрение авторских программ в дошкольное		всего	17	

	воспитание, стабильность и рост качества обучения				
		Активное участие в разработке и реализации ООП, программы развития ДОУ, годового плана:	2-балла за каждое наименование	6	
		Разработка методических пособий, рекомендаций, планов, программ, положений и т.д. для внутреннего пользования	<u>0-3 баллов</u>	3	
		Использование в образовательном процессе ИКТ и инновационных технологий	3 балла – разработка электронных образовательных ресурсов 2 балла – стабильное использование в работе 1 балл – эпизодическое применение 0 баллов – не применяются	3	
		Пополнение и оснащение методического кабинета	<u>0-2 балла</u>	2	
		Выполнение годового плана методических мероприятий: - 95-100% - 75- 94 % До 75 %	3 балла 2 балла 1 балл	3	
10	Публикация научно-практической деятельности в средствах массовой информации;		всего	9	
		Наличие авторских публикаций, выполненных старшим	<u>2 балла</u>	6	

		воспитателем: -на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	<u>4 балла</u> <u>6 баллов</u>		
		участие в наполнении сайта ДОУ:	<u>3 балла</u>	3	
11	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций		всего	3	
		Отсутствие конфликтов, жалоб	<u>3 балла</u> – жалоб и конфликтов не зафиксировано <u>-3 балла</u> – зафиксировано <u>Лишение баллов по всем показателям</u> – если конфликт или жалоба вышли за пределы МДОУ (район, город)	3	
12	Активное участие в мероприятиях ДОУ (праздниках, утренниках, подготовки помещений к праздникам);	Подготовка и участие в утренниках, праздниках, досугах 0- 2 балла	всего	2	
13	Активное участие в общественных мероприятиях Учреждения (уборках, субботниках, ремонте и т.д.);		всего	5	
		Участие в уборках субботниках,	до 2 баллов	2	

		ремонте, благоустройстве д/с, методического кабинета, содержание стендов, оформление выставок			
		Организация мероприятий, способствующих расширению социокультурных связей ДОУ, сохранению и укреплению здоровья детей (праздники дни открытых дверей, дни здоровья, спартакиады и т.д.) (за каждое мероприятие)	1-3 балла	3	
14	Работа с документами;	Своевременная сдача документации	<u>3 балла</u> – документация ведется правильно, своевременно, сдается вовремя. 2 балла – незначительные нарушения в оформлении документации <u>0</u> – несвоевременное, некачественное ведение документации	3	
15	Самообразование	Повышение квалификации, обзор методической литературы в методическом кабинете, наличие плана самообразования и его выполнение.	<u>3 балла</u> – курсы повышения квалификации по должности старшего воспитателя <u>2 балла</u> – наличие плана самообразования 1 балл – курсы по ИКТ, ОВЗ, первой помощи и др	6	
18	Штрафные баллы	За конфликтное, бестактное	<u>-3 балла</u>	-3	

		отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины			
19	Дополнительные баллы	На усмотрение комиссии			
итого					105

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников

Критерии и показатели качества и результативности труда воспитателя

<i>Критерии и показатели деятельности</i>	<i>Индикаторы</i>	<i>Баллы</i>	
1. Сохранение здоровья воспитанников,		26	
всего			
Посещаемость детьми ДОУ, план выполнения посещаемости	Всего, в том числе:	5	
	80% и выше	5	
	75% -80%	4	
	70%-75%	3	
	Менее 70% в группах раннего возраста менее 60%	2	
Динамика заболеваемости	Всего, в том числе:	5	
	Ниже среднего показателя по району	5	
	На уровне среднего показателя по району	4	
	Выше среднего показателя по району, но есть динамика снижения заболеваемости	3	
	Выше среднего показателя по району, нет динамики снижения заболеваемости	-2	

Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников	Всего, в том числе:	13	
	Организация спортивных праздников, досугов (наличие материала)	3	
	Организация дополнительных спортивных кружков, секций, объединений (наличие планов, расписания, табеля посещаемости)	2	
	Проведение физкультминуток, гимнастик для пальцев, для глаз, релаксации и т.д. (наличие папки с материалом)	2	
	Сопровождение ребенка с ОВЗ по 2 балла за каждого	4	
	Работа с родителями (конспект мероприятия)	2	
Травматизм воспитанников во время воспитательно-образовательного процесса (за каждый случай)	Отсутствие травм	3	
	Лёгкие телесные повреждения	-1	
	Телесные повреждения средней тяжести	-2	
	Тяжёлые телесные повреждения	-3	
2.1. Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях (в течении года)	всего	5	
	Модернизация игровых зон (нетрадиционным оборудованием, трансформированность и т.д.) Создание развивающих уголков, зон.	1	
	Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала.	2	
	Соответствие мебели росту-возрастным особенностям детей	1	
	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническим условиям осуществления учебно-воспитательного процесса	1	
	Наличие замечаний по санитарно-гигиеническим условиям осуществления учебно-воспитательного процесса	-1	
3.1.Профессиональная результативность	Всего, в том числе	14	
	Участие педагога в конкурсе профессионального мастерства (на уровне района – 3б.,на уровне области- 5б)	5	

	Повышение квалификации (наличие удостоверения, сертификата и т.д.	2	
	Самообразование (наличие плана, материала по теме, консультаций, презентаций)	1	
	Участие в проведении семинаров, совещаний (на уровне ДОУ- 0,5б., района – 2 б.(документ подтверждающий участие)	6	
3.2.	Всего, в том числе	25	
Развитие педагогического творчества	Проведение внутри групповых выставок, конкурсов	1	
	Наличие участников (воспитанников) призёров конкурсов в ДОУ участие -0,5 баллов , призовое место -1 б	1	
	Наличие участников (воспитанников) призёров районных конкурсов участие -1 балла, призер -2 балла	2	
	Наличие участников (воспитанников) призёров областных конкурсов	3	
	Наличие участников (воспитанников) призёров всероссийских конкурсов	3	
	Педагог призёр конкурсов в ДОУ	1	
	Педагог призёр районных конкурсов	2	
	Педагог призёр областных, интернет-конкурсов	3	
	Наличие работающего персонального сайта	3	
	Вариативность оказания дошкольных образовательных услуг: реализация вариативных программ (авторских программ, программ дополнительного образования);	2	
	Осуществление инновационной деятельности - разработка и реализация новых технологий, творческих проектов направленных на развитие повышение имиджа ДОУ -2балла - использование современных ИКТ , наглядность и ТСО до 2 баллов	4	

3.3.Эффективность работы с родителями	всего	14	
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	2	
	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей	-2	
	Отсутствие задолженности по родительской плате	5	
	Наличие задолженности по родительской плате	-2	
	Сохранения контингента воспитанников , в том числе:		
	Перевод воспитанников в результате конфликтных ситуаций	-3	
	Отсутствие перевода воспитанников без смены места жительства	3	
	Проведение мероприятий с участием родителей / конспект собрания, праздника, мероприятий/ 0,5 балла за каждое	2	
	Наличие творческого объединения родителей, работающий родительского комитета до 2 баллов	2	
3,4Общественная нагрузка	всего	18	
	Ведение сайта ДООУ -5 баллов Ответственный / уполномоченный по ОТ , по ПБ- до 3 баллов Ответственный за сетевой город и Е-услуги -5 баллов Привлечение внебюджетных источников финансирования до 3 баллов справка/		
3,5Исполнительская дисциплина	всего	3	
	Соблюдений сроков предоставления отчетной документации -1 балл Несоблюдение сроков предоставление		

	<p>отчетной документации -0, баллов</p> <p>Соблюдение ПВТР , режимных моментов, режима дня воспитанников, сетки занятий –</p> <p>Систематически -2 б</p> <p>Эпизодически -1 балл</p> <p>- несоблюдение -0 баллов</p>		
всего		105	

Приложение №6
к Положению об оплате труда
работников

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА МУЗЫКАЛЬНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

<i>Критерии и показатели деятельности</i>	<i>Индикаторы</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
1. Сохранение здоровья воспитанников		
всего		19
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического	Всего, в том числе:	
	Организация спортивных праздников, досугов (наличие материала)	3
	Организация дополнительных спортивных кружков, секций,	7

здоровья воспитанников	объединений (наличие планов, расписания, табеля посещаемости)	
	Проведение физкультминуток, утренней гимнастики с музыкальным сопровождением, гимнастик для пальцев, для глаз, релаксации и т.д. (наличие папки с материалом)	2
	Работа с родителями / конспекты мероприятий/	2
	Сопровождение ребенка с ОВЗ	2
Травматизм воспитанников во время воспитательно-образовательного процесса	Отсутствие травм	3
	Лёгкие телесные повреждения	-1
	Телесные повреждения средней тяжести	-2
	Тяжёлые телесные повреждения	-3
	всего	28
2.1.Профессиональная результативность	Обеспечение психолого-педагогических условий реализации ООП	3
	Участие педагога в конкурсе профессионального мастерства на уровне района- 3 б, на уровне области - 5 б	8
	Повышение квалификации наличие действующего удостоверения, сертификата	2
	Самообразование / наличие плана, материалов по теме//	1
	Участие в проведении семинаров, совещаний : на уровне ДОУ-0,5 баллов ,на уровне района -2 балла, на уровне области – 2 балла	6
	Обобщение опыта работы : на муниципальном уровне -3, на региональном - 5	8
	всего	37
2.2.Развитие педагогического творчества	Проведение внутригрупповых конкурсов	1
	Наличие участников (воспитанников) призёров конкурсов в ДОУ -0,5 участие, призовое место -1	1
	Наличие участников (воспитанников) призёров районных конкурсов участие	2

	-1б, призер -2	
	Наличие участников (воспитанников) призеров областных конкурсов участие - 2, призер -3	3
	Наличие участников (воспитанников) призеров Всероссийских конкурсов участие - 2, призер -3	3
	Педагог призер конкурсов в ДОУ	1
	Педагог призер районных конкурсов	2
	Педагог призер областных, интернет-конкурсов	3
	Наличие персонального сайта	3
	Вариативность оказания дошкольных образовательных услуг, реализация вариативных программ, авторских, программ, программ дополнительного образования	2
	Разработка рабочей программы по музыкальному воспитанию	5
	Реализация основной образовательной программы	2
	Осуществление инновационной деятельности : Разработка и реализация новых технологий, творческих проектов, направленных на развитие и повышения имиджа ДОУ -	2
	Использование современных ИКТ, наглядности и ТСО	3
2.3. Эффективность работы с родителями	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	2
	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей	-2
	Проведение мероприятий с участием родителей – 0,5 б за каждое/ наличие конспектов/	2
Эффективность организации предметно-развивающей среды в музыкальном зале и групповых помещениях	Эстетическое оформление музыкальных зон / музыкальных, театральных уголков, оформление музыкального зала/	2
	Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материала, пособий по развитию музыкальных способностей детей	4

	Соответствие развивающей среды в музыкальном зале программным требованиям и возрастным особенностям воспитанников	1
	Оформление тематических стендов по музыкальному воспитанию и обучению для участников ОП	3
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей)	Отсутствие жалоб	1
	Наличие обоснованной жалобы со стороны родителей (законных представителей)	-1
Соответствие санитарно-гигиенических условий осуществления учебно-воспитательного процесса	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническим условиям осуществления учебно-воспитательного процесса	1
	Наличие замечаний по санитарно-гигиеническим условиям осуществления учебно-воспитательного процесса	-1
	всего	9
4.1 Общественная нагрузка	Подтверждающая справка , приказ о дополнительной нагрузке	3
	Привлечение внебюджетных источников финансирования справка/	2
	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения/ субботники, ремонтные работы , акции и т.д.	1
4.2. Исполнительская дисциплина	Соблюдение сроков предоставления отчетной документации	1
	Не соблюдение сроков предоставления отчетной документации	-1
	Соблюдение ПВТР, режимных моментов, режима дня воспитанников, сетки занятий / Систематически – 2, эпизодически -1, не соблюдение -1 б/	2
	Нарушение норм профессиональных норм педагогических работников	-3
Дополнительные баллы	На усмотрение администрации	
Итого		105