Мнение учтено:
Председатель профкома
_____
Ляшко Г.В.
25 марта 2015 года

Утверждено:
Заведующая МБДОУ ДСКВ №1
_____
Стюбёлкина С.В.
25 марта 2015 года

Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 1 муниципального образования Староминский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада комбинированного вида № 1 муниципального образования Староминский район (далее Положение) разработано в соответствии с:

-Трудовым кодексом Российской Федерации;

-нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

-нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки РФ, Федерального агентства по образованию, принятых в связи с введением новой системы оплаты труда;

-Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;

-постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;

-приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

Разработано на основе:

«Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования муниципального образования Староминский район» утвержденного Постановлением главы администрации муниципального образования Староминский район от 03 марта 2011 года № 363 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования муниципального образования Староминский район», (и последующими изменениями),

1.7. Условия оплаты труда работника, в том числе размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы и компенсационные выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.11. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами, которые разрабатываются на основе настоящего Положения.

1.12. Оплата труда работников МБДОУ ДСКВ № 1 производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

1.13. При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. С 01.01.2015 г. минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МБДОУ ДСКВ № 1:

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно - вспомогательного
персонала первого уровня 4016 рублей;

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно - вспомогательного
персонала второго уровня 4550 рублей;

Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников
МБДОУ ДСКВ № 1 6723рублей;

С 01.10.2015 г. минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МБДОУ ДСКВ № 1:

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного

персонала первого уровня 4237 рублей;

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня 4801 рублей;

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников МБДОУ ДСКВ № 1 6723рублей;

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель (заведующий) устанавливает базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года (педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Староминский район, деятельность которых связана с образовательным процессом, в сумме 115 рублей), образует новый оклад.

Минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам базовых окладов (базовых должностных окладов) базовых ставок заработной платы, минимальные размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) базовых ставок заработной платы и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам **общеотраслевых должностей,** специалистов и служащих МБДОУ ДСКВ № 1, а также перечень общих профессий рабочих МБДОУ ДСКВ №1 отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.4. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными, согласно штатного расписания МБДОУ ДСКВ №1.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

2.5. Установление окладов работникам МБДОУ ДСКВ №1, должности которых не включены в пункт 2.1 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования Староминский район и

профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений муниципального образования Староминский район, утвержденными правовыми актами администрации муниципального образования Староминский район.

2.5.1. Минимальные размеры базовых должностных окладов работников занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам с 01.01.2015 года:

Перечень должностей	Минимальный размер должностного оклада, рублей
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	3949
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	4016

2.5.2. Минимальные размеры базовых окладов общих профессий рабочих (приложение 1 к настоящему положению), устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 01.01.2015 года:

Квалификационный разряд работ	Минимальный размер оклада, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3882
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3949
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4016
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4082
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4151

2.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2010

года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

2.7. Продолжительность рабочего времени педагогических работников МБДОУ ДСКВ №1 (педагогическая нагрузка) устанавливается на основании тарификации, проводимой ежегодно в установленные сроки. Объем педагогической нагрузки, установленной на основании тарификации, отражается в тарификационном списке работников по утвержденной форме, приложение № 2 к настоящему Положению.

2.8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБДОУ ДСКВ № 1, устанавливается в соответствии с приложением №3 к настоящему приложению.

2.9. За время работы МБДОУ ДСКВ №1 в периоды отмены непосредственной образовательной деятельности воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работникам производится в соответствии с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы в периоды отмены непосредственной образовательной деятельности воспитанников, оплата за это время не производится.

2.10. Порядок и условия почасовой оплаты педагогических работников МБДОУ ДСКВ № 1 устанавливается в соответствии с приложением №4 к настоящему Положению.

2.11. Перечень должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении №5 к настоящему Положению.

2.12. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 6 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБДОУ ДСКВ №1 предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы:

-повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы за квалификационную категорию;

-персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы;

-повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый базовый оклад (базовый должностной оклад), базовую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

3.2. Повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы устанавливается работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы и его размерах принимается заведующим учреждения в отношении конкретного работника по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения.

Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный» «Почетный»;

0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников МБДОУ ДСКВ №1 предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- за качество выполняемых работ;

-стимулирующая надбавка за выслугу лет;
-другие стимулирующие выплаты.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя (заведующего), по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, в пределах бюджетных ассигнований направленных на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных на оплату труда работников.

3.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБДОУ ДСКВ №1 устанавливается:

-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 экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
-за сложность, напряженность и интенсивность выполняемой работы;
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;
- в других случаях.

Размер стимулирующей надбавки устанавливается приказом руководителя МБДОУ по одному или нескольким основаниям. Может быть установлена, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу (базовому должностному окладу) базовой ставке заработной платы. Размер указанной надбавки устанавливается до 200%.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам и другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры стимулирующих надбавок (в процентах от базового оклада) базовой ставки заработной платы:

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;
при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;
при выслуге лет от 10 до 20 лет – 15%;
при выслуге лет от 20 лет и выше – 20%.

3.9. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3 и 3.6. настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему установленной работнику нагрузки.

3.10. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетные звания и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

3.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителя организации с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ), порядок расчёта стимулирующих выплат по итогам периода устанавливаются согласно приложения №7 к настоящему приложению.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников МБДОУ ДСКВ №1, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

-за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями 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;

-специалистам за работу в сельской местности;

-за специфику работы педагогическим и другим работникам МБДОУ ДСКВ №1, в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

-за работу в ночное время;

-за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

-за сверхурочную работу;

-в других случаях.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, работникам, занятым на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда – до 24%.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. 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.

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по

соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

4.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам МБДОУ ДСКВ №1 устанавливаются к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы в соответствии с Приложением № 8 к настоящему Положению.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время – 35 % базового оклада за фактически отработанные часы.

4.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

-не менее одинарной дневной ставки сверх базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

-не менее одинарной часовой части базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы сверх базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой части базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы сверх базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплат устанавливаются настоящим положением, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

4.12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и дополнительных соглашениях.

4.13.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения, стимулирования работников МБДОУ ДСКВ №1 за выполненную работу в соответствии с настоящим Положением устанавливаются премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия к юбилейным датам;
- премия в связи с выходом на пенсию;
- и другое.

Премирование осуществляется:

- по приказу заведующего МБДОУ ДСКВ №1 по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ ДСКВ №1, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, проведении мероприятий;
- и другое.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца за работником сохраняется право на получение премии по итогам работы за месяц пропорционально отработанному времени.

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- высокие показатели результативности;
- разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие показатели.

Размер премии устанавливается по приказу заведующего, согласованным с председателем первичной профсоюзной организации в пределах фонда оплаты труда. Максимальным размером премия не ограничена и может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому окладу (базовому должностному окладу).

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам, предусматривается выплата материальной помощи. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются приказом учреждения, в соответствии с настоящим положением.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель (заведующий) учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения на основании письменного заявления работника.

6.3. Условия оказания материальной помощи:

-длительная болезнь работника (более двух месяцев);

- рождение ребенка;

-к юбилейным датам;
-при выходе на пенсию;
-в других случаях.

7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя.

7.1. Заработная плата заведующего МБДОУ ДСКВ №1, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад заведующего МБДОУ ДСКВ №1 определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемой им организации (учреждения) и составляет до пяти размеров указанной средней заработной платы.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя МБДОУ ДСКВ №1 (далее Порядок) определяет правила исчисления заработной платы для определения размера должностного оклада заведующего МБДОУ ДСКВ №1 и определен согласно положения № 9 к настоящему Положению.

При изменении должностного оклада заведующего заключается дополнительное соглашение с заведующим, заместителем заведующего.

Критерии для установления кратности, при определении должностных окладов заведующего учреждения, устанавливаются приказом управлением образования администрации муниципального образования Староминский район.

7.3. Должностные оклады заместителей заведующего учреждения устанавливаются приказом заведующего учреждением на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада заведующего МБДОУ ДСКВ №1.

7.4. С учетом условий труда заведующему учреждением, его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.5. Стимулирующие выплаты заведующему, осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными в приложении № 10 к настоящему Положению.

Размеры премирования заведующего ежемесячно устанавливаются распоряжением администрации муниципального образования Староминский район.

Руководителю (заведующему) МБДОУ ДСКВ №1 выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению органа исполнительной власти муниципального образования Староминский район, с учетом показателей деятельности организации, выполнения муниципальных заданий.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание МБДОУ ДСКВ №1 формируется и утверждается заведующей учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа заведующего МБДОУ ДСКВ №1.

8.3. Штатное расписание составляется по унифицированной форме, утвержденной постановлением Госкомстата РФ по видам персонала и всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

8.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

8.6. Управление образования муниципального образования Староминский район в ведении, которого находится организация, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда МБДОУ ДСКВ № 1.

Заведующая МБДОУ ДСКВ № 1 С.В. Скобелкина

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к положению об оплате
труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения – детского сада
комбинированного вида № 1
муниципального образования
Староминский район
от 30.01.2015 года

1. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (БАЗОВЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), БАЗОВЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

По занимаемым должностям работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения №1 муниципального образования Староминский район (МБДОУ ДСКВ №1)

с 01.01.2015 года

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	

	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 4016 рублей	
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 4550 рублей	
2.1	1 квалификационный уровень: младший воспитатель	0,00
3.	Должности педагогических работников (МБДОУ ДСКВ №1)	
	Минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада), Базовой ставки заработной платы – 6723 рубля	
3.1.	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	0,00
3.2.	3 квалификационный уровень: Воспитатель; педагог-психолог;	0,09
3.3.	4 квалификационный уровень: старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	0,10

2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (БАЗОВЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), БАЗОВЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

По занимаемым должностям работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения №1 муниципального образования Староминский район (МБДОУ ДСКВ № 1)

С 01.10.2015 года

№ п/п	**Профессиональная группа/ квалификационный уровень**	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
1	2	3
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 4237 рублей	
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 4801 рублей	
2.1	1 квалификационный уровень: младший воспитатель	0,00
3.	Должности педагогических работников (МБДОУ ДСКВ № 1)	

	Минимальный размер базового оклада (базового должностного оклада), Базовой ставки заработной платы – 6723 рубля	
3.1.	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	0,00
3.2.	3 квалификационный уровень: Воспитатель; педагог-психолог;	0,09
3.3.	4 квалификационный уровень: старший воспитатель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	0,10

3. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (БАЗОВЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) БАЗОВЫХ СТАВОК ЗАРОБОТНОЙ ПЛАТЫ и минимальные повышающие коэффициенты

к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей, специалистов и служащих

МБДОУ ДСКВ №1

С 01.01.2015 года

Квалификацио н-ный уровень	**Должности, отнесенные к квалификационным группам**	**Минимальный повышающий коэффициент**
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Минимальный размер должностного оклада – **3949,00 рублей**		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	0,00
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Минимальный размер должностного оклада – **4016 рублей**		
1 квалификационный уровень	техник (всех наименований)	0,00
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	0,04

4. ПЕРЕЧЕНЬ ОБЩИХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ МБДОУ ДСКВ №1

Квалификационный уровень	**Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням**

1.Общие профессии рабочих первого уровня	
1квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов: 1-й разряд: **дворник**; **сторож, вахтер**; 2-й разряд: **кастелянша**; **кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; уборщик служебных помещений**; 3- разряд: **рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; повар**;
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: **повар; швея;**

Заведующая МБДОУ ДСКВ № 1 С.В. Скобелкина

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения - детский сад
комбинированного вида №
муниципального образования
Староминский район от
30.01.2015 г.

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

1. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

1.1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогических работников за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

педагогических работников, для которых данное учреждение является местом основной работы, а также по проведению занятий по физкультуре с

обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

1.3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год.

Заведующая МБДОУ ДСКВ №1 _____ С.В. Скобелкина

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения – детского сада
комбинированного вида №1
муниципального образования
Староминский район
от 30.01.2015 года.

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Почасовая оплата труда учителей-логопедов, учителя-дефектолога и других педагогических работников МБДОУ ДСКВ №1 применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за часы педагогической работы в объеме до 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх педагогической нагрузки, выполняемой по совместительству в соответствии с Законодательством РФ.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по

пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

2. При оплате за педагогическую работу, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, участвующих в проведении учебных занятий, привлекающих в качестве жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой работы труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

Заведующая МБДОУ ДСКВ № 1 С.В. Скобелкина

Приложение № 5

к Положению об оплате труда
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения – детского сада
комбинированного вида №1 муниципального
образования Староминский район
от 30.01.2015 г

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ МБДОУ ДСКВ №1, ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
I	
Образовательные учреждения	Учителя, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, руководители физического воспитания, старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования, инструкторы по физкультуре, директора (начальники, заведующие).
1	2
	заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, воспитательной, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами,

	логопедическими пунктами, кабинетами, секциями, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; , дежурные по режиму,

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Заведующая МБДОУ ДСКВ №1 С.В. Скобелкина

МБДОУ ДСКВ N1 1022304683752 ИНН 2350006980

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения – детского сада
комбинированного вида № 1
муниципального образования
Староминский район
от 30.01.2015 г

ПОРЯДОК ЗАЧЕТА
В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ
В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и

мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, 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):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), учителям,

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений.

4. 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.

5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. 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.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее

объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

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

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Заведующая МБДОУ ДСКВ № 1 С.В. Скобелкина

Приложение № 7
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада комбинированного вида №1 муниципального образования Староминский район

ВЫПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ
педагогическим и другим работникам к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставке заработной платы в МБДОУ ДСКВ № 1

№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения
1	2	3
1.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах, логопедических пунктах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с имеющими отклонения в развитии речи)	20
2.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20
3.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	30

Заведующая МБДОУ ДСКВ №1 С.В Скобелкина

Приложение № 8
к Положению об оплате труда
работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения -
детский сад комбинированного вида №1
муниципального образования Староминский
район

ПОРЯДОК
исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада заведующей муниципального бюджетного образовательного учреждения – детского сада №1 муниципального образования Староминский район

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада муниципального образования Староминский район (далее − Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада заведующей муниципального бюджетного образовательного учреждения – детского сада №1 муниципального образования Староминский район (далее – учреждение).

2. Должностной оклад заведующей учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемой им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

3. Кратность устанавливается главным распорядителем средств бюджета муниципального образования Староминский район – управлением образования администрации муниципального образования Староминский район в отношении подведомственных ему учреждений и определяется с учетом:

социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых муниципальным учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующей учреждения (с учетом всех выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без заведующей, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8.

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.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заведующей учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению главного распорядителя средств бюджета муниципального

образования Староминский район – управления образования администрации муниципального образования Староминский район в отношении руководителя подведомственной ему учреждения.

5. При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада заведующей учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя структурного подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

6. Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада заведующей учреждения.

При создании новых организаций (учреждений) и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников организации (учреждения), для определения должностного оклада руководителя организации (учреждения) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя организации (учреждения) определяется исходя из среднего оклада (должностного оклада) работников и выплат стимулирующего характера за текущий месяц при создании нового учреждения, в других случаях – за период, определенный приказом главного распорядителя бюджетных средств – Управления образования администрации муниципального образования Староминский район.

7. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников организации (учреждения) за отработанное время в периоде, определенном пунктом 6 настоящего положения, на сумму среднемесячной численности работников учреждения за этот же период, предшествующий году установления должностного оклада заведующей учреждения.

8. При определении среднемесячной численности работников организации (учреждения) учитывается среднемесячная численность работников организации (учреждения), работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников организации (учреждения), работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников организации (учреждения), являющихся внешними совместителями.

9. Среднемесячная численность работников организации (учреждения), работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников организации (учреждения), работающих на

условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников организации (учреждения), работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников организации (учреждения), работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников организации (учреждения), работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники организации (учреждения), фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в организации (учреждении) на более чем одной ставке (оформленный в организации (учреждении) как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников организации (учреждения) как один человек (целая единица).

10. Работники организации (учреждения), работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников организации (учреждения) учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

2) затем определяется средняя численность неполностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

11. Среднемесячная численность работников организации (учреждения), являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников организации (учреждения), работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 10 настоящего Порядка).

Заведующая МБДОУ ДСКВ № 1 С.В. Скобелкина

Приложение № 9
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения-
детского сада
комбинированного вида № 1
муниципального образования
Староминский район
от 30.01.2015 г

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления доплат, надбавок, материальной помощи и премирования заведующей МБДОУ ДСКВ №1 за счет бюджетных средств, средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

I. Общие положения

Настоящее положение определяет порядок и условия применения стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий и других), (далее стимулирующие выплаты) заведующей муниципального дошкольного образовательного учреждения –детского сада комбинированного вида №1 (далее заведующей МБДОУ ДСКВ №1, подведомственной главному распорядителю бюджетных средств управлению образования администрации муниципального образования Староминский район (далее учреждения).

Стимулирующие выплаты устанавливаются заведующей МБДОУ ДСКВ №1 в целях материального стимулирования труда.

Помимо обязательных доплат к заработной плате, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, руководителям учреждений образования, могут применяться следующие стимулирующие выплаты:

доплата;

надбавка стимулирующего характера;

премия;

материальная помощь.

Средства на выплату стимулирующих выплат предусматриваются в пределах базовой (тарифной), стимулирующей части фонда оплаты труда, а также за счет средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

Размер стимулирующих выплат заведующей МБДОУ ДСКВ №1 устанавливается распоряжением администрации муниципального образования Староминский район в процентном выражении или фиксированной денежной суммой к должностному окладу (ставке заработной платы) в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Выплата доплат, надбавок стимулирующего характера, премий и материальной помощи производится одновременно с выплатой заработной платы.

II. Критерии оценки деятельности заведующей МБДОУ ДСКВ №1 , подведомственной главному распорядителю бюджетных средств управлению образования администрации муниципального образования Староминский район

1. Размер постоянных доплат устанавливается распоряжением администрации муниципального образования Староминский район на финансовый год в пределах фонда оплаты труда учреждения и выплачивается ежемесячно. Постоянные ежемесячные доплаты:

1.1. Наличие высшей квалификационной категории у руководителя (заведующей) дошкольного образовательного учреждения – 1500 рублей.

1.2. Наличие наград и почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края или СССР: 1. Размер постоянных доплат устанавливается распоряжением администрации муниципального образования Староминский район

на финансовый год в пределах фонда оплаты труда учреждения и выплачивается ежемесячно. Постоянные ежемесячные доплаты:

Звание «Заслуженный учитель России» - 3000 рублей;

Звание «Заслуженный учитель Кубани» - 2500 рублей;

Значок «Почетный работник РФ» - 1500 рублей;

Значок «Отличник просвещения РФ» - 1500 рублей.

1.3. Стимулирующая надбавка за выслугу лет.

При стаже руководящей работы:

- от 1 до 5 лет – 500 рублей;
- от 5 до 10 лет – 1000 рублей;
- от 10 до 20 лет – 1500 рублей;
- от 20 лет и выше – 2000 рублей.

1.4. Инновационная деятельность (организация работы экспериментальной площадки в дошкольном учреждении) – 20 %.

1.5. За организацию работы в автономном режиме – 30%.

1.6. Категория дошкольного образовательного учреждения: первая категория – 30%, вторая категория – 20% .

1.7. Организация управления учреждением, удаленным от районного центра – 2000 рублей.

1.8. Вновь назначенному руководителю до года – 2000 рублей.

1.9. Персональная надбавка, конкретный размер которой устанавливается распоряжением администрации муниципального образования Староминский район.

1.10. За организацию работы с компенсационными выплатами части родительской платы за содержание ребенка в дошкольном образовательном учреждении – 10%.

2. Размер надбавок стимулирующего характера устанавливается на основании распоряжения.

2.1. Организация полноценного, сбалансированного питания в ДОУ:

- 100 % выполнения натуральных норм – 30%,
- от 95 % до 100 % выполнения натуральных норм – 20% .

2.2. Посещаемость детей в ДОУ:

- от 85 % до 100 % - 20% ,
- от 75 % до 85 % - 10% .

2.3. Укрепление и сохранение здоровья детей в ДОУ:

- показатель заболеваемости детей до 0,5 дня, пропущенного одним ребенком по болезни – 200 рублей.

2.4. Развитие моделей организации дошкольного образования в ДОУ:

- группы семейного воспитания – 500 рублей,
- группы кратковременного пребывания детей, за каждую группу с количеством от 5-10 детей – 10%, от 10-20 детей и более детей – 20%.
- наличие 2-х и более классов коррекции – 1200 рублей

2.5. Привлечение внебюджетных средств на счет ДОУ от 1 тыс. рублей до 5 тыс. рублей - 500 рублей; от 5 тыс. рублей и более - 1000 рублей.

2.6. Улучшение материально – технической базы за счет внебюджетных средств – 500 рублей.

2.7. Высокие показатели в конкурсах:

- районных – 10 %,
- краевых – 20%.

Выплата производится 1 раз по итогам конкурса.

2.8. Своевременное и качественное предоставление документов в УО, МУ «ЦБ УО» – 200 рублей.

2.9. Участие в районных и краевых творческих, экспертных, инициативных группах – 200 рублей.

2.10. Организация и проведение мероприятий на базе дошкольного учреждения (методических объединений, семинаров, конференций и др.):

районных – 500 рублей;

краевых – 1000 рублей.

Разовое премирование производится по результатам работы за месяц, квартал, год.

III. Премирование заведующей МБДОУ ДСКВ № 1 является формой материального стимулирования эффективного труда и разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей образовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Премирование заведующей МБДОУ ДСКВ № 1 производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. При отсутствии средств на выплату доплат, надбавок, премий и материальной помощи в фонде оплаты труда учреждения данные выплаты руководителю (директору, заведующей) не устанавливаются.

Предельный объем педагогической работы в неделю, который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, устанавливается по согласованию с учредителем.

Возможны прочие критерии премирования и установления доплат заведующей МБДОУ ДСКВ № 1, размер которых устанавливается распоряжением главы муниципального образования Староминский район, исходя из финансовых возможностей учреждения.

IV. Материальная помощь заведующему МБДОУ ДСКВ № 1, подведомственному главному распорядителю бюджетных средств управлению образования администрации муниципального образования Староминский район

1. К юбилейным датам (30 лет, 35 лет, 40 лет, 45 лет, 50 лет, 55 лет, 60 лет…) - до 50%;

2. В связи с уходом на пенсию – 100%;

3. В связи с длительной болезнью – до 100%;

4. В связи со смертью близких родственников – до 100%;

5. К профессиональному празднику (Дню учителя) – до 20%

6.В других случаях по заявлению

Материальная помощь производится за счет экономии фонда оплаты труда, образовавшейся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за

счет средств фонда социального страхования и по другим причинам по распоряжению администрации муниципального образования Староминский район.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются при наличии средств.

Заведующая МБДОУ ДСКВ № 1 С.В.Скобелкина

Приложение №10
к Положению об оплате труда
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения - детский сад
комбинированного вида №
муниципального образования
Староминский район от
30.01.2015 г.

Утверждено
Приказом по МБДОУ ДСКВ №1
от _____ 2015г.
№ _____

ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ ИЗ ПРЕМИАЛЬНОГО ФОНДА МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ - ДЕТСКОГО САДА КОМБИРИРОВАННОГО ВИДА № 1 МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СТАРОМИНСКИЙ РАЙОН.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулировании и премировании работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада комбинированного вида № 1 муниципального образования Староминский район (далее Положение) разработано в соответствии:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012г.№ 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон Краснодарского края от 07 июля 2000г. № 310 КЗ «О социальном партнерстве в Краснодарском крае»;
- Отраслевое соглашение по учреждениям отрасли образования и науки Краснодарского края на 2013-2015 годы;
- Территориальное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.
- Уставом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 1 (далее МБДОУ);
- Коллективным договором муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 1;
- Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения - детского сада комбинированного вида № 1.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 1 (далее МБДОУ). В повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы работников, а также с целью мотивации работников к инновационной деятельности. Использованию современных образовательных технологий, профессиональному росту и с целью повышения ответственности, сознательности работников МБДОУ за конечные результаты труда.

1.3. Положение является локальным нормативным актом МБДОУ устанавливающим критерии и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда. Настоящее Положение принимается Педагогическим советом МБДОУ, согласовывается с Общим собранием трудового коллектива, утверждается и вводится в действие приказом заведующего МБДОУ.

1.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом заведующего МБДОУ на основании решения Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ.

1.5. Система премиальных выплат работникам учреждения включает в себя выплаты по результатам труда

1.6. Срок Положения не ограничен. Положение действует до принятия нового.

2. Порядок, условия и размеры стимулирующих выплат

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному и количественному результату труда, поощрение за выполненную работу всех категорий работников МБДОУ, включая совместителей.

2.2. В МБДОУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплата за выполнение особо важных ответственных работ;
- премиальные выплаты за выполнение работ не связанных с должностными обязанностями;
- премиальные выплаты за непрерывный стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты к праздничным и юбилейным датам;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

2.3. Стимулирующие выплаты по итогам работы за определенный период (год, полугодие, квартал, или месяц) могут быть постоянными и единовременными.

2.4. Размер выплат стимулирующего характера определяются по бальной системе с учетом выполнения критериев, в абсолютном размере и (или) в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.5. Выплаты стимулирующего характера производятся с учетом всех налоговых и иных удержаний.

2.6. Для установления работникам выплат стимулирующего характера создается Комиссия по распределению выплат стимулирующей части фонда оплаты труда, утверждаемая приказом заведующего МБДОУ. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о Комиссии по распределению выплат стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.7. Стимулирующая часть заработной платы рассчитывается по формуле: Стимулирующая надбавка по результативности и эффективности работы за период определяется с учетом выполнения критериев эффективности по бальной системе, путем умножения набранных баллов каждым сотрудником на стоимость балла.

Стоимость одного балла (Ст б) определяется по формуле

$$\text{Ст б} = \frac{\text{СтФ} - (\text{СтК}+\text{СтВ}+\text{Пр}+\text{ Мп и др.})}{\text{Кол. Бал}}$$

Где: СтФ – стимулирующий фонд

СтК-стимулирующий фонд за квалификационную категорию педагогическим работникам

СтВ-стимулирующий фонд за выслугу лет

Пр- стимулирующий фонд на премирование сотрудников

Мп- выплаты материальная помощь

Кол. Бал. – количество баллов набранное сотрудниками, исчисляемое в соответствии с Приложением №7 к настоящему положению в текущем месяце.

2.8. Распределение стимулирующих выплат комиссией осуществляется на основании анализа и оценки аналитической информации о показателях профессиональной деятельности работников (рейтинговых листов и самоанализа деятельности) в

соответствии с критериями оценки деятельности работников МБДОУ представленных в Приложении № 1 к настоящему Положению.
2.9. Дополнительно в комиссию предоставляется аналитическая информация на каждого работника руководителями структурных подразделений (кладовщиком, старшим воспитателем, медсестрой, а также заведующим).
2.10. Комиссия на основании всех материалов оформляет итоговый оценочный лист (Приложение № 2) с рейтинговыми результатами профессиональной деятельности каждого работника за истекший период (год, полугодие, квартал, или месяц) и утверждает его на своем заседании.
2.11. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.
2.12. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен или отменен в следующих случаях:

➢ нарушение правил внутреннего трудового распорядка	100 %
➢ нарушение требований СанПиН	100%
➢ нарушение правил по охране жизни детей	100%
➢ нарушение правил и инструкций по ПБ и ОТ	50%
➢ обоснованные жалобы со стороны родителей (низкое качество воспитательно-образовательной работы с детьми, невнимательное отношение к ребенку)	100%
➢ детский травматизм	100%
➢ халатное отношение к сохранности материально-технической базы	100%
➢ Небрежное отношение к ведению рабочей документации	100%
➢ рост детской заболеваемости	50%
➢ отсутствие результатов работы с семьей (задолженность по родительской оплате, конфликтные ситуации)	100%
➢ работники, имеющие лист временной нетрудоспособности за весь месяц, в период начисления стимулирующих выплат не поощряются, кроме молодых специалистов.	Выплачивается в соответствии с отработанным временем

2.13. Расчет премиального фонда производится пропорционально полученным баллам, независимо от должностного оклада.
2.14. Администрация и комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ обеспечивает гласность в вопросах премирования, стимулирования для всех сотрудников МБДОУ.
2.15. При отсутствии или недостаточности соответствующих финансовых средств заведующий МБДОУ вправе приостановить осуществление стимулирующих выплат, уменьшить или отменить их выплату.

3. Премирование

3.1. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива при наличии финансовой возможности и по решению руководителя МБДОУ применяется (по согласованию с комиссией по распределению выплат стимулирующего характера) единовременное премирование.
3.2. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МБДОУ оформляет приказом.
3.3. Работники, занимающие штатные должности с неполным рабочим днем, в том числе по совместительству, премируются на общих основаниях.
3.4. При наличии у работника МБДОУ не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, премия не устанавливается.
3.5. Единовременное премирование работников производится в следующих случаях:

1.	Работникам, награжденным нагрудными знаками «Почетный работник», грамотами Министерства образования	Размеры повышающего коэффициента: 0,075.
2.	В связи с празднованием Дня дошкольного работника	500 руб.
3.	При увольнении, в связи с выходом на пенсию по старости	от100% до200% от базового оклада
4.	В связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет)	с 50% до 100%. от базового оклада
5.	За стаж непрерывной работы в образовательном учреждении: от 1-х до 5 лет от 5-ти до 10 лет от 10-ти до 20 лет от 20-ти и выше	от должностного оклада 5% 10% 15% 20%
6.	За работу не входящую в круг основных обязанностей	По соглашению

		сторон
7.	За сложность и напряженность труда	По соглашению сторон

Выплаты по пунктам 1,2,3,4,6,7 производится при наличии финансовых средств.

Приложение № 10.1

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников МБДОУ

1. Критерии результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются МБДОУ самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Педагогического совета МБДОУ, Общего собрания трудового коллектива не чаще 1 раза в год.

2. Критерии результативности профессиональной деятельности разрабатываются отдельно для следующих категорий работников МБДОУ:

- основной педагогический персонал (старший воспитатель, воспитатели, музыкальный руководитель, педагог – психолог, учитель-логопед, инструктор по физической культуре);
- учебно-вспомогательный персонал (младшие воспитатели, делопроизводитель, материально-ответственные лица: кладовщик, кастелянша);
- младший обслуживающий персонал (повар, рабочий по стирке и ремонту белья, дворник, сторож).

Критерии оценки труда работников МБДОУ ДСКВ № 1

Критерии оценки профессиональной деятельности воспитателей

№ п/п	Критерии оценки деятельности	баллы
1.	**Сложность и напряженность работы**	
1.1.	Выполнение работ временно отсутствующего работника, совмещение профессий	5
1.2.	Переуплотнение детей в группе	3
1.3.	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка перспективных планов, авторских программ, программы развития ДОУ, образовательной программы.	5
1.4.	Интенсивность и напряжённость работы (при подготовке к утренникам, новому учебному году, летнему периоду и т.п.).	5
1.5.	Подготовка документов на ПМПК.	3
1.6.	Участие педагогического работника в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (качественная подготовка и проведение праздников, конкурсов, концертов).	5
1.7.	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики.	3
1.8.	Руководство студийно-кружковой работой (при наличии плана,	3

	графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).	
1.9.	Работа педагога по энергосбережению, экономии воды	3
1.10	Выполнение работ сверх должностных инструкций (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, творческой группой, выполнение функций администратора сайта, корреспондента, ведение электронного табеля, благоустройство территории, косметический ремонт групповых помещений и т.п.).	5
1.11	Соблюдение режимных моментов согласно СанПиН	5
1.12	Систематизация пособий, методической литературы, работа с документами методического и другого характера (к аттестации и т.д.)	3

Критерии оценки профессиональной деятельности воспитателей

№ п/п	Критерии оценки деятельности	балл
2.	**Качество работы**	
2.1	Эффективность работы с родителями. • Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и высокий уровень решения конфликтных ситуаций. • включение родителей в деятельность ДОУ (организация посещения родителями мероприятий, организация и проведение конкурсов) • проведение мероприятий для родителей (собрания, конференции, концерты) • Удовлетворенность родителей качеством образовательной услуги • Привлечение родителей к созданию предметно развивающей среды	10
2.2	Индекс здоровья детей. Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе • посещаемость составляет свыше 91% • посещаемость составляет от 81% до 90% • посещаемость составляет от 75% до 80%	5 4 3
2.3	Отсутствие травматизма	5
2.4	Участие в наполнении сайта МБДОУ контентом	5
2.5.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) • на краевом уровне	5 4 2

	• на муниципальном уровне • на уровне учреждения	
2.6.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта • на федеральном • на краевом уровне • на муниципальном уровне	 10 5 4
2.7.	Продуктивное участие в методической работе, проектах, конкурсах и проведение открытых занятий на уровне ДОУ: • качественное проведение открытого занятия, выступление на педагогическом совете, семинаре-практикуме, консультации • за призовые места в смотрах-конкурсах	5
2.8	Участие воспитанников в конкурсах, спортивных мероприятиях, фестивалях и т.п. • на федеральном • на краевом уровне • на муниципальном уровне • на уровне учреждения	 10 5 4 3
2.9.	Эффективность организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях. Изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов	5
2.10	Качество ведения документации: планирование, табель посещаемости, отчеты.	5
2.11	Ведение документации по мониторингу образовательного процесса	5
2.12	Отсутствие воспитанников нарушивших Закон КК № 1539	5
2.13.	Отсутствие задолженности по родительской плате	5

Критерии оценки профессиональной деятельности учитель-логопед

№ п/п	**Критерии оценки деятельности**	**баллы**
1	**Сложность и напряженность**	
1.1	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, образовательной программы, программы развития.	5
1.2	Участие в работе ПМПК разного уровня. Подготовка документов.	3
1.3	Изготовление методических пособий	3
1.4	Применение в работе с детьми и родителями нетрадиционных форм	5
1.5.	Участие в общих мероприятиях ДОУ (участие в детских праздниках, конкурсах, развлечениях).	5
1.6.	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики	3
1.7.	Руководство кружковой работой (при наличии плана, графика работы,	3

	учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).	
1.8.	Увеличение объёма работы за счет переуплотнения в группах	3
1.9.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДОУ и т.д.).	3
1.10.	Подготовка к летне-оздоровительному сезону	5
1.11.	Косметический ремонт помещений	3
1.12.	Благоустройство территории	2

2	**Качество работы**	**баллы**
2.1.	Эффективная работа с родителями: • своевременное заполнение тетрадей; • проведение индивидуальных и групповых мероприятий для родителей; • отсутствие конфликтов и жалоб.	10
2.2.	Образцовое содержание кабинета в соответствии с федеральными государственными требованиями.	5
2.3.	Своевременное и качественное заполнение документации: • оформление планов; • справок, • документов ПМПК; • заполнение диагностики	5
2.4.	Эффективная работа с воспитателями и специалистами ДОУ, обеспечивающая индивидуальный подход к детям.	5
2.5.	Фиксированное участие в мероприятиях: • семинарах, • педагогических советах, • проведение открытых занятий, • открытие мероприятия по обмену опытом.	3
2.6.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. • на федеральном уровне; • на краевом уровне; • на муниципальном уровне.	 5 3 2
2.7.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта • на федеральном уровне • на краевом уровне • на муниципальном уровне • на уровне учреждения	 5 4 3 2

2.8.	Продуктивное участие в реализации методической деятельности МБДОУ: • высокая результативность работы в ходе контроля (тематических проверок, целевых посещений со стороны руководства МБДОУ); • качество оперативного планирования; • обобщение передового педагогического опыта.	5
2.9.	Применение в работе современных методик, технологий, образовательных программ	3
2.10.	Исполнительская дисциплина	5
2.11	Участие в наполнении сайта МБДОУ контентом	5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя и инструктора по физической культуре.

№ п/п	**Критерии оценки деятельности**	**баллы**
1	**Сложность и напряженность**	
1.1	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, образовательной программы, программы развития.	5
1.2	Изготовление методических пособий	3
1.3	Применение в работе с детьми и родителями нетрадиционных форм	3
1.4	Организация и участие в общих мероприятиях ДОУ (детских праздниках, конкурсах, развлечениях).	5
1.5.	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики	3
1.6	Руководство кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).	5
1.7	Увеличение объёма работы за счет переуплотнения в группах	3
1.8	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДОУ и т.д.).	5
1.9.	Подготовка к летне-оздоровительному сезону	5
1.10	Косметический ремонт помещений	3
1.11	Благоустройство территории	2
2	**Качество работы**	баллы
2.1.	Эффективная работа с родителями • по проведению оздоровительных и профилактических мероприятий, • по подготовке к праздникам и развлечениям. • выполнение в полном объеме плана мероприятий по работе с родителями;	10

	• отсутствие конфликтов и жалоб.	
2.2.	Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям	5
2.3.	Образцовое содержание кабинета в соответствии с ФГОС.	5
2.4.	Содержание в надлежащем виде рабочего места и музыкального зала, спортивного зала	3
2.5.	Своевременное и качественное заполнение документации: • оформление планов; • конспектов , сценариев • заполнение диагностик.	5
2.6.	Эффективная работа с воспитателями и специалистами ДОУ, обеспечивающая индивидуальный подход к детям.	5
2.7.	Фиксированное участие в мероприятиях: • семинарах, • педагогических советах, • проведение открытых занятий, • открытие мероприятия по обмену опытом.	5
2.8.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. • на федеральном уровне; • на краевом уровне; • на муниципальном уровне • на уровне учреждения	 5 4 3 2
2.9.	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. • на федеральном уровне • на краевом уровне • на муниципальном уровне • на уровне образовательного учреждения	 5 4 3 2
2.10	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта • на федеральном уровне • на краевом уровне • муниципальном уровне	 5 4 3
2.11	Продуктивное участие в реализации методической деятельности МБДОУ: • высокая результативность работы в ходе контроля (тематических проверок, целевых посещений со стороны руководства МБДОУ); • качество оперативного планирования; • обобщение передового педагогического опыта.	3
2.12	Применение в работе современных методик, технологий, образовательных программ	3
2.13.	Исполнительская дисциплина	5

2.14.	Участие в наполнении сайта МБДОУ контентом	5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагога – психолога

№ п/п	Критерии оценки деятельности	баллы
1.	**Сложность и напряженность**	
1.1	Выполнение работ временно отсутствующего работника, совмещение профессий	2
1.2	Участие в экспериментальной работе, работа в творческих группах, разработка авторских программ, образовательной программы, программы развития.	5
1.3	Участие в работе ПМПК разного уровня. Подготовка документов.	3
1.4	Изготовление методических пособий	5
1.5.	Применение в работе с детьми и родителями нетрадиционных форм	5
1.6.	Участие в общих мероприятиях ДОУ (участие в детских праздниках, конкурсах, развлечениях).	5
1.7.	Соблюдение профессиональной и корпоративной этики	3
1.8.	Руководство кружковой работой (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения занятий).	5
1.9.	Увеличение объёма работы за счет переуплотнения в группах	2
1.10.	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (работа в комиссиях, руководство консультационными пунктами, творческой группой, выполнение функций администратора или корреспондента сайта ДОУ и т.д.).	5
1.11.	Подготовка к летне-оздоровительному сезону	3
1.12.	Косметический ремонт помещений	2
1.13	Благоустройство территории	2
2	**Качество работы**	**баллы**
2.1.	Эффективная работа с родителями: • проведение индивидуальных и групповых мероприятий для родителей; • отсутствие конфликтов и жалоб.	10
Ими с 2.2.	Образцовое содержание кабинета в соответствии с федеральными государственными требованиями.	5
2.3.	Своевременное и качественное заполнение документации: • оформление планов; • справок, • характеристик; • документов ПМПК; • заполнение диагностик	5
2.4.	Эффективная работа с воспитателями и специалистами ДОУ, обеспечивающая индивидуальный подход к детям.	5
2.5.	Фиксированное участие в мероприятиях:	5

	• семинарах, • педагогических советах, • проведение открытых занятий, • открытие мероприятия по обмену опытом.	
2.6.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. • на федеральном уровне; • на краевом уровне; • на муниципальном уровне • на уровне учреждения	 5 4 3 2

2.7.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта • на федеральном уровне • на краевом уровне • муниципальном уровне • на уровне учреждения	5 4 3 2
2.8.	Продуктивное участие в реализации методической деятельности МБДОУ: • высокая результативность работы в ходе контроля (тематических проверок, целевых посещений со стороны руководства МБДОУ); • качество оперативного планирования; • обобщение передового педагогического опыта.	5
2.9.	Применение в работе современных методик, технологий, образовательных программ	5
2.10.	Исполнительская дисциплина	5
2.11	Участие в наполнении сайта МБДОУ контентом.	5

4. Условия поощрительных выплат стимулирующей части

4.1. Перечень, размеры и порядок определения премиальных выплат устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Положением. Виды, условия, размеры и порядок выплат премиального фонда ДОУ определяет самостоятельно.

4.2. Выплаты премиального фонда производятся педагогическим работникам учреждения, кроме совместителей, ежемесячно от достижения ими соответствующих качественных или количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

4.3. Выплаты премиального фонда производятся по решению комиссии по материальному поощрению в бальной системе. В пределах бюджетных ассигнований на поощрительные выплаты.

5. Заключительный раздел

5.5. Изменения и дополнения настоящего положения вносятся комиссией и принимаются на заседании совета педагогов.

5.6. Настоящее положение вступает в силу с 1 марта 2015года. Срок данного положения не ограничен и действует до принятия нового.

Председатель комиссии _____ С.В. Скобелкина

Члены комиссии _____ Р.А.Жабкина

_____ О.В. Липовая

_____ Е.Г. Иващенко

_____ Г.В. Ляшко

Изменения действуют с 1 марта 2015 года.