

Согласовано:

Председатель МК профсоюза

М.В.Иващенко

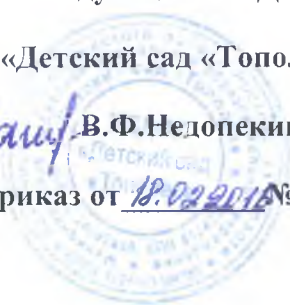
Утверждаю:

Заведующий МБДОУ

«Детский сад «Тополек»

В.Ф.Недопекина

Приказ от 18.02.2016 № 56-1



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения

«Детский сад «Тополек»

Ст.Обливская

2016г

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников **Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Тополек»** регулирует порядок оплаты труда работников, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования.

2. Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.

4. В порядке исключения лица (кроме медицинских), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

5. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

6. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений учреждений, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с пунктами 1.5.1.; 1.5.2.; 1.5.3.; 1.6.1.; 1.6.2. настоящего положения.

7. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих учреждений, размеры ставок заработной платы профессий рабочих образовательных учреждений устанавливаются согласно разделу 1 настоящего приложения.

8. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются согласно разделу 2 настоящего приложения.

9. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются согласно разделу 3 настоящего приложения.

10. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей установлен разделом 4 настоящего приложения.

11. Особенности условий оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 5 настоящего приложения.

12. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждениях приведены в разделе 6 настоящего приложения.

13. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств областного, бюджета Обливского района и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

14. В соответствии со статей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

15. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, предельная доля оплаты труда которых в фонде оплаты труда муниципальных учреждений Обливского района не может быть более 40 процентов.

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

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

Начислять доплату работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивать вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Средства для установления доплаты до минимального размера оплаты труда предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы должностей и профессий, размеры должностных окладов и ставок заработной платы

1.1. Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам

1.1.1. Профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

- профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих первого уровня – профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;
- профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня – профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;
- профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня – должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;
- профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня – отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

1.1.2. Профессии рабочих и (или) должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Одна и та же профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

1.2. Профессиональные квалификационные группы должностей и размеры должностных окладов работников учебно-вспомогательного персонала образовательных учреждений:

1.2.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	младший воспитатель;	4994

1.2.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;	7183 7183
3.	3-й квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог;	7900
4.	4-й квалификационный уровень	старший воспитатель; учитель- логопед (логопед)	8289

1.3. Профессиональные квалификационные группы и размеры должностных окладов специалистов и служащих образовательных учреждений:

1.3.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	делопроизводитель; кассир;	4538

1.3.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	Техник-программист	4994
2.	2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством;	5246

1.3.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
1.	3-й квалификационный уровень	бухгалтер	6356

1.4. Профессиональные квалификационные группы и размеры ставок заработной платы профессий рабочих образовательных учреждений:

1.4.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня работников образования»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки зарплаты (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник; кастелянша; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды;; оператор (всех наименований); повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий сторож (вахтер);; электромонтер (всех наименований) 1-го квалификационного разряда 2-го квалификационного разряда 3-го квалификационного разряда	3730 3947 4178

1.4.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки зарплаты (рублей)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар;	4435

1.5. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и (или) в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

№ п/п	Номер квалификационной группы	Тип учреждения	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3	4
3.	3-я квалификационная группа	учреждения образования 2 и III групп по оплате труда руководителей	13065

1.6. Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливается на 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

1.7. Назначение специалистов на должности руководителей производится при наличии у них не ниже первой квалификационной категории.

1.8. К административно-управленческому персоналу учреждения, предельная доля оплаты труда которых в фонде оплаты труда муниципальных учреждений Обливского района не может быть более 40 процентов, относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения: руководитель учреждения (Заведующий); главный бухгалтер; заведующий хозяйством.

Раздел 2. Выплаты компенсационного характера

2.1. В соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера и порядком их установления работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

2.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения.

2.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4.1. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается работникам учреждений по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

В каждом учреждении на основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы устанавливается доплата.

Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях.

Указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

2.5. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

2.5.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.5.5. Повышенная оплата за работу в нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

- одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (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 должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (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 части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.5.7. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (процентов)
1.	Педагогические работники(написание меню-требования накопительной ведомости, заказ продуктов, выполнение работ по отчетности главному бухгалтеру, ведение бракеражных журналов(сырой и готовой продукции)	50
2.	Педагогическиеработники (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) – за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	10
3.	Работники учреждений–за работу в методических (школьных,районных)психолого-медико-педагогических консилиумах, методических объединениях	До 20

2.5.8. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по

соответствующей должности (для педагогических работников – независимо от объема учебной нагрузки.)

2.6. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы по:

- дошкольным учреждениям, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования – 5 процентов.

Раздел 3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. В соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера и порядком их установления в МБДОУ «Детский сад «Тополек», утвержденным настоящим постановлением, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим приказом.

3.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципальных учреждений в соответствии с действующим законодательством.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует нового должностного оклада (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат.

Для педагогических работников выплаты стимулирующего характера, установленные подпунктом 3.6.1. пункта 3.6 и пунктом 3.15 настоящего Положения, рассчитываются

исходя из должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

3.3 Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений, включаются в трудовые договоры работников.

3.4. Работникам устанавливаются следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

3.4.1. Повышающий коэффициент к должностным окладам работников учреждений (структурных подразделений) за специфику работы:

№ п/п	Перечень учреждений (структурных подразделений)	Категория работающих, которым устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу	Размер коэффициента
1	2	3	4
1.	Учреждения (структурные подразделения учреждений), расположенные в сельских населенных пунктах и рабочих поселках	Руководители и специалисты	0,25

3.4.2. Повышающий коэффициент к должностным окладам работников учреждений (структурных подразделений) за высокие результаты работы:

Примечания к пункту 3.4:

1. Повышающие коэффициенты к должностным окладам работников учреждений (структурных подразделений) за специфику работы и за высокие результаты работы устанавливаются по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающие коэффициенты устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

3.5. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

- повышающий коэффициент за квалификацию;
- персональный повышающий коэффициент;
- надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

3.6. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

3.6.1. Работникам при наличии квалификационных категорий:

- второй – 0,07;
- первой – 0,15;

- высшей – 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

3.7. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 3.8), которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности при наличии:

- награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком, значком) – до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

3.8. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается педагогическим работникам, младшим воспитателям МБДОУ «Детский сад «Тополек», реализующих программы дошкольного образовательного учреждения.

Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников, в пределах средств областного бюджета, предусмотренных учреждению на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников.

Объем средств, предусмотренный для выплаты надбавки за результативность и качество работы, рассчитывается и доводится главным распорядителем бюджетных средств Обливского района МБДОУ «Детский сад «Тополек» из средств областного бюджета.

Критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников:

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы *старшего воспитателя*

№п./п.	Критерии	Показатели	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний контролирующих органов	Отсутствие замечаний в актах, предписаний о нарушениях	2балла
2.	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы		5 баллов
3.	Участие детей в конкурсах	-на уровне МБДОУ - на муниципальном уровне - на региональном уровне	1 балл 3 баллов 5 баллов
4	Наличие призовых мест	-на уровне МБДОУ (за каждое) - на муниципальном уровне (за каждое) - на региональном уровне (за каждое)	1 балл 3 баллов 5 баллов
5	Уровень оформления методической документации	Образовательная программа, годовой план воспитательно-образовательной работы, программа развития ДОУ, материалы оперативного и тематического контроля	До 10 баллов
6	Работа по улучшению предметно-развивающей среды, территории ДОУ: гибкость, сменяемость, многофункциональность, эстетичность, безопасность		До 5 баллов
7	Разнообразие форм методической работы с педагогами ДОУ, их результативность	Педагогические советы, семинары - практикумы, консультации по актуальным проблемам педагогики, деловые игры, открытые просмотры и др	использует периодически-3 балла использует систематически-5 баллов
8	Представление, участие и обобщение опыта работы (открытые занятия, семинары, круглые столы, конференции, презентации и т.д.) на	. - на уровне МБДОУ - на муниципальном уровне - на региональном уровне	2 балла 5 баллов 10баллов

	различных уровнях		
9.	Участие старшего воспитателя в профессиональных конкурсах	- на уровне МБДОУ - на муниципальном уровне - на региональном уровне	1 балл 5 баллов 10 баллов
10.	Повышение квалификации	Имеется удостоверение	2 балла
11.	Аттестация педагогов	- подтверждение 1 категории - получение 1 категории - получение высшей категории	2 балла 3 балла 5 баллов
12	Проведение и участие на родительских собраниях, круглых столов, семинаров		2 балла за каждое
13	Использование информационно – коммуникативных технологий	Использует периодически Использует в системе	2 балла 4 балла
14	Участие в разработке творческих инновационных проектов, в творческой группе экспериментальной площадки по апробации программы «Мир открытий». Инициатива в решении задач (проблем) учреждения, повышающих имидж детского сада	Разработка и внедрение проектов. Работа в творческой группе Повышение целевых показателей эффективности работы ДОУ	До 5 баллов До 10 баллов До 15 баллов
15	Наличие и ведение сайта, собственной странички в сообществе, связанного с профессиональной деятельностью	Подготовка материалов на сайт детского сада Адрес сайта, обновление	До 3 баллов До 10 баллов
16	Наличие портфолио старшего воспитателя	Пополняется периодически Пополняется в системе	2 балла 4 балла

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы **педагога-психолога**

№п./п.	Критерии	Показатели	Количество баллов
1	Владение методиками	Аналитическая справка, краткое	Владеет 1-ой

	социально – психологического обучения (проведение тренинговых, развивающих, коррекционных занятий и т.д.)	описание методик, презентации, справки о проведении недели психологии в ДОУ и т.д.	методикой- 1балл Владеет 2-3 методиками-2 балла Владеет 3-мя и более методиками – 3 балла
2	Наличие системы диагностической деятельности в рамках психологического сопровождения образовательного процесса	Справка с указанием конкретных диагностик	До 5 баллов
3.	Повышение психологической компетенции педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и др.)	Аналитический отчет о работе с коллективом, план или программа проведения тренингов, психологические исследования, планы семинаров, матер - класс для педагогов	2 балла - частичное соответствие, 5 баллов - полное соответствие
4.	Использование современных образовательных программ, технологий	-Разработка рабочей программы, -Разработка и внедрение авторских программ.	5 баллов 10 баллов
5	Использование информационно – коммуникативных технологий	Использует периодически Использует в системе	2 балла 4 балла
6	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья детей путем организации групповых психопрофилактических программ	Аналитическая справка о реализации психопрофилактических программ, мероприятий	1-частичное соответствие 2-полное соответствие
7	Проведение ПМПк консилиума	Решения ПМПк	1балл-ПМПк по проблеме ребенка 2балла-ПМПк по проблеме группы детей 3балла-ПМПк по проблеме группы
8	Работа по улучшению предметно-развивающей среды кабинета: гибкость, сменяемость, многофункциональность, эстетичность,	Создание новых пособий, развивающих игр	До 5 баллов

	безопасность образовательные потребности		
9	Дополнительная работа с различными категориями детей (одаренные дети, дети группы риска и д.р.)	Аналитическая справка, планы работы	До 5 баллов
10	Доля участников образовательного процесса, охваченных индивидуальными консультациями	Доля педагогов, родителей - менее 25% - 26%-49% - более 50%	1 балл 2 балла 3 балла
11	Курсы повышения квалификации	Имеется удостоверение	2 балла
12	Наличие и ведение сайта, собственной странички в сообществе, связанного с профессиональной деятельностью	Подготовка материалов на сайт детского сада Адрес сайта, обновление	До 3 баллов До 10 баллов
13	Участие в профессиональных конкурсах	- на уровне МБДОУ - на муниципальном уровне - на региональном уровне	1 балл 5 балла 10 баллов
14	Участие в конкурсе «Учитель года»	- на муниципальном уровне - на региональном уровне	15 баллов 30 баллов
15	Представление, участие и обобщение опыта работы (открытые занятия, семинары, круглые столы, конференции и т.д.) на различных уровнях	- на уровне МБДОУ - на муниципальном уровне - на региональном уровне	1 балл 3 балла 10 баллов
16	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ		5 баллов
17	Наличие портфолио педагога-психолога	Пополняется периодически Пополняется в системе	2 балла 4 балла
18	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы		До 5 баллов

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы **учителя - логопеда**

№п./п.	Критерии	Показатели	Количество баллов
1.	Охват детей логопедической помощью	20-50% нуждающихся 51-70%	1 баллов 3 баллов

		71-100%	7 баллов
2.	Проведение открытых занятий, мастер-класс, презентаций	- на уровне МБДОУ - на муниципальном уровне - на региональном уровне	1 балл 5 баллов 10 баллов
3.	Положительная динамика коррекционно – развивающей помощи детям по результатам ПМПк	60-70% 71%-80% 81%-100%	1 баллов 3 балла 5 баллов
4.	Наличие и ведение сайта, страницы в сообществе, связанного с профессиональной деятельностью	Подготовка материалов на сайт детского сада Адрес сайта, страницы, обновление	до 3баллов до 10 баллов
5.	Использование современных образовательных программ, технологий	-Разработка рабочей программы, -Разработка и внедрение авторских программ.	5 баллов 10 баллов
6	Работа по улучшению предметно-развивающей среды	Создание новых пособий, развивающих игр	до 5 баллов
7.	Выступление на педсоветах, семинарах, круглых столах, конференциях	- на уровне МБДОУ - на муниципальном уровне	2 балла 5 баллов
8.	Качественное ведение документации по воспитательно – образовательной. Подготовка документов на МПК	Своевременное предоставление информационных материалов и отчетов Ведение тетради взаимопосещения	До 5 баллов
9	Разработка и реализация программ, совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ		5 баллов
10	Использование инновационных технологий в работе с родителями	выпуск журнала, бюллетеня, газеты, анкетирование, участие родителей в конкурсах, открытых мероприятиях, концертах и др.	2 балла за каждое

11	Участие в профессиональных конкурсах	- на уровне МБДОУ - на муниципальном уровне - на региональном уровне	1 балл 5 балла 10 баллов
12	Участие в конкурсе «Учитель года»	- на муниципальном уровне - на региональном уровне	15 баллов 30 баллов
13.	Портфолио учителя-логопеда	Пополняется периодически Пополняется в системе	0-отсутствие 2-балла 4-балла
14.	Использование информационно – коммуникативных технологий	Использует периодически Использует в системе	2 балла 4 балла
15.	Повышение квалификации	Имеется удостоверение	2 балла
16.	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы		До 5 баллов

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы **музыкального руководителя**

№п./п.	Критерии	Показатели	Количество баллов
1.	Показ открытого занятия, мастер – класс, презентации и др.	- на уровне МБДОУ - на муниципальном уровне	1 балл 5 баллов
2.	Качественное ведение документации по воспитательно образовательной -	Своевременное предоставление информационных материалов и отчетов Ведение тетради взаимопосещения	до 5 баллов
3.	Использование современных образовательных программ, технологий	-разработка рабочих программ -разработка и внедрение авторских программ	5 баллов 10 баллов
4.	Ведение кружковой работы	План работы кружка Выступления детей	5 баллов
5.	Отсутствие обоснованных обращений родителей, а также работников ДОУ по поводу конфликтных ситуаций		5 баллов
6.	Участие в профессиональных конкурсах	- на уровне МБДОУ - на муниципальном уровне - на региональном уровне	1 балл 5 балла 10 баллов
7.	Участие в конкурсе «Учитель года»	- на муниципальном уровне - на региональном уровне	15 баллов 30 баллов

8.	Организация предметно-развивающей среды в музыкальном зале	Оформление стенда, создание пособий	до 5 баллов
9.	Развитие творческих способностей воспитанников (качественная подготовка к утренникам, конкурсам, выставкам, фестивалям, концертам и т.д.)	Анкетирование педагогов, родителей	до 5 баллов
10.	Использование информационно – коммуникативных технологий	Использует периодически Использует в системе	2 балла 4 балла
11.	Наличие портфолио музыкального руководителя	Пополняется периодически Пополняется в системе	0-отсутствие 2балла 4 балла
12.	Реализация музыкальным руководителем образовательных программ для работы с одаренными детьми	Участие и победа детей в мероприятиях различного уровня - на уровне МБДОУ - муниципальном уровне - региональном уровне	1 балл 5 балла 10 баллов
13.	Курсы повышения квалификации	Копии свидетельства, удостоверения о повышении квалификации	2 балла
14.	Создание и ведение сайта, страницы в сообществе, связанного с профессиональной деятельностью	Подготовка материалов на сайт детского сада Адрес сайта, страницы, обновление	до 3баллов до 10 баллов
15.	Разработка и реализация программ, совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ		5 баллов
16.	Работа с молодыми специалистами	Проведение консультаций, семинаров, семинаров	5 баллов

Критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы **инструктора по физической культуре**

№п./п.	Критерии	Показатели	Количество баллов
1.	Выступления, открытые занятия, мастер - классы	- на уровне МБДОУ - на муниципальном уровне	1 балл 5 балла

2.	Использование современных образовательных технологий	- разработка рабочих программ; - разработка и внедрение авторских программ	5 баллов 10 баллов
3.	Участие инструктора по физической культуре в профессиональных конкурсах	- на уровне МБДОУ - на муниципальном уровне - на региональном уровне	1 балл 5 балла 10 баллов
4.	За подготовку и организацию участия детей в конкурсах, спортивных мероприятиях разного уровня	- на уровне МБДОУ - на муниципальном уровне - на региональном уровне	1 балл 3 балла 8 баллов
5.	Наличие и ведение сайта, страницы в сообществе, связанного с профессиональной деятельностью	Подготовка материалов на сайт детского сада Адрес сайта, страницы, обновление	до 3 баллов до 10 баллов
6.	Качественное ведение документации по воспитательно-образовательной	Своевременное предоставление информационных материалов и отчетов Ведение тетради взаимопосещения	до 5 баллов
7.	Участие в конкурсе «Учитель года»	- на муниципальном уровне - на региональном уровне	15 баллов 30 баллов
8.	Повышение квалификации	Копии свидетельства, удостоверения о повышении квалификации	2 балла
9.	Ведение кружковой работы	План работы кружка Выступления детей	5 баллов
10	Организация предметно-развивающей среды в музыкальном зале	Оформление стенда, создание пособий	До 5 баллов
11	Использование информационно коммуникативных технологий	Использует периодически Использует в системе	2 балла 4 балла
12	Наличие портфолио инструктора по физической культуре	Пополняется периодически Пополняется в системе	0-отсутствие 2балла 4 балла
13	Презентации по обобщению опыта работы педагога	- на уровне МБДОУ - на муниципальном уровне - на региональном уровне	3 балл 5 баллов 10 баллов

14	Внедрение, использование здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей	-физминутки -организация утренней гимнастики -организация тематических занятий о здоровом образе жизни; Дни здоровья	Эпизодически- 1 балл Регулярно- 3 балла
15	Разработка и реализация программ, совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ		5 баллов
16.	Отсутствие нареканий, жалоб со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы		До 5 баллов

3. Критерии оценки результативности и качества работы **воспитателя**

№ П. /п.	Показатель	Расчёт показателя	Оценка в баллах
1.	Качественное ведение документации по воспитательно - образовательной работе.	Своевременное предоставление информационных материалов и отчетов. Ведение тетради взаимопосещения.	До 5 баллов
2.	Использование современных образовательных программ, технологий	-разработка рабочих программ - разработка и внедрение авторских программ	5баллов 10баллов
3.	Развитие творческих способностей воспитанников (качественная подготовка к утренникам, конкурсам, выставкам, концертах)	Оценка деятельности педагогами Отзывы родителей	до 5 баллов
4.	Внедрение здоровьесберегающих технологий	- соблюдение режима дня -продолжительность прогулки -гимнастика, соблюдение гигиенических процедур Отсутствие травм воспитанников в период образовательного процесса	До 5 баллов
5.	Участие педагога в разработке творческих проектов, экспериментальной площадке по апробации программы «Мир открытий» Комиссии ПМПК	Разработка и внедрение метода проектов, инновационных технологий.	До 5 баллов До 10 баллов До 15 баллов

6.	Использование инновационных информационно - коммуникационных технологий в процессе обучения и в воспитательной работе	Использует периодически Использует в системе	2 балла 4 балла
7.	Участие в профессиональных конкурсах.	- на уровне МБДОУ - на муниципальном уровне -на региональном уровне	1 балл 5 баллов 10 баллов
8.	Участие в конкурсе «Учитель года»	- на уровне МБДОУ - на муниципальном уровне	15 баллов 30 баллов
9.	Наличие Портфолио воспитателя	Пополняется периодически Пополняется в системе	2 балла 4 балла
10	Организация взаимодействия с семьями воспитанников, разнообразие форм работы с родителями	Проведение родительских собраний, соревнований, открытых мероприятий, презентаций. Участие родителей в праздниках, выставках.	До 5 баллов
11.	Наличие и ведение сайта, страницы в сообществе, связанного с профессиональной деятельностью	Подготовка материалов на сайт Адрес сайта, страницы, обновление	до 3 баллов до 15 баллов
12.	Формирование благоприятных психологических условий образовательного процесса	Отсутствие жалоб на педагога со стороны родителей по поводу его профессиональной деятельности, (по данным администрации МБДОУ)	До 5 баллов
13.	Работа по улучшению предметно-развивающей среды в групповой ячейки, участка ДОУ: гибкость, сменяемость, эстетичность, безопасность	Создание новых пособий, оборудования, обновление уголков, стендов,	До 5 баллов
14.	Кружковая работа	Разработка тематического плана работы. Результаты работы кружка.	5 баллов

15	Выступления на педсоветах, МО, мастер-классы, презентации, олимпиады	-на уровне МБДОУ -на Муниципальном уровне	3 балла 5 баллов
16	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ		5 баллов
17	Повышение квалификации	Наличие удостоверения, бучение в профессиональных образовательных учреждениях	2 балла

5.Критерии оценки результативности и качества работы **младших воспитателей**

№ П. /п.	Показатель	Расчёт показателя	Оценка в баллах
1.	Отсутствие замечаний со стороны администрации ,.	Соблюдение трудовой дисциплины, кодекса профессиональной этики	5 баллов
2.	Отсутствие обоснованных обращений и жалоб со стороны родителей(законных представителей)	Бесконфликтность	10баллов
3.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Отсутствие травм воспитанников в период образовательного процесса	5 баллов
4.	Увеличение объема выполняемой работы	Подмена заболевших сотрудников, выполнение поручений администрации	5 баллов
5.	Помощь и участие в мероприятиях ДОУ	Конкурсы, развлечения, праздники	10 баллов

6.	Участие в общественной деятельности учреждения	Участие в работе органов самоуправления, в субботниках, ремонте и т.д.)	5 баллов
7.	Помощь воспитателю в оформлении и оснащении групп		10 баллов

3.9. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

3.10. Персональный повышающий коэффициент – до 2,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности работника, установленных в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Средства на осуществление выплаты персонального повышающего коэффициента не предусматривается при планировании расходов областного бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом по учреждению.

Работникам МБДОУ «Детский сад Тополек», содержание которых осуществляется из средств бюджета Обливского района, персональный повышающий коэффициент устанавливается после его согласования с курирующим заместителем главы Администрации Обливского района и заместителем главы администрации Обливского района по экономике и финансам.

Руководителю МБДОУ «Детский сад «Тополек» персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом оценки за качество и количество предоставленных услуг, развитие рынка платных услуг населению, с целью привлечения внебюджетных средств, направленных на оплату труда работников.

Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается по решению Отдела образования Администрации Обливского района в соответствии с Положением о персональном повышающем коэффициенте руководителей образовательных учреждений Обливского района (приложение № 2 к настоящему

Положению) главному бухгалтеру устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с Отделом образования Обливского района.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года.

3.11. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

- от 1 года до 5 лет – 0,10;
- от 5 до 10 лет – 0,15;
- от 10 до 15 лет – 0,20;
- свыше 15 лет – 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

3.12. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.13. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента – на премирование руководителя учреждения, главного бухгалтера.

Премирование руководителя, осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого Отделом образования Администрации Обливского района, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Премирование заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливается руководителем образовательного учреждения. (Приложение № 1 настоящему Положению)

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с локальным нормативным актом.

3.14. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

3.15. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

3.16. Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого Отделом образования Администрации Обливского района.

3.17. Учреждение вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера, установленного пунктом 3.16 настоящего Положения, за счет средств экономии по фонду оплаты труда и по другим статьям расходов) или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) МБДОУ «Детский сад «Тополек».

4. Порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

4.1. Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численности работников, количества обучающихся (воспитанников), сменности работы учреждения, превышения плановой (проектной) наполняемости и других показателей, значительно осложняющих работу по руководству учреждением.

4.2. Отнесение учреждений образования к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№ п/п	Наименование показателей	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
Образовательные учреждения			

№ п/п	Наименование показателей	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных учреждениях	за 1 группу	10
3.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4.	Наличие филиалов	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек	до 20
5.	Наличие собственных котельной, очистных сооружений, прачечной, модульного детского сада	за каждый вид	до 20
6.	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета,		до 15
7.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями, или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

4.3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год Отделом образования Администрации Обливского района, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

4.4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 4.2 настоящего раздела, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено Отделом образования Администрации Обливского района, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

4.5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Отделом образования Администрации Обливского района в соответствии с Порядком и показателями отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей (приложение № 3 к настоящему Положению).

4.6. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:

- дошкольным образовательным учреждениям – по списочному составу на 1 января текущего года, предшествующего планируемому;

4.7. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

4.8. Отдел образования Администрации Обливского района:

- может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на 1 группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим объемным показателям;

- может устанавливать группу по оплате труда руководителей (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям), в порядке исключения, руководителям учреждений образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, предусмотренную для руководителей учреждений образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда;

4.9. Группы по оплате труда для руководящих работников учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группа, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные учреждения; дошкольные образовательные учреждения;	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Раздел 5. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

5.1. Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам образовательных учреждений .

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

5.1.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

5.2. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

5.2.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;
- за педагогическую работу учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы, с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, при наличии квалификационной категории на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад 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).

Раздел 6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях

6.1. Продолжительность рабочего времени работников образовательных учреждений установлена Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

6.2. Особенности работы по совместительству педагогических работников установлены постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.3. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется Отделом образования Администрации Обливского района, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – самим образовательным учреждением, с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного представительного органа работников учреждения.

Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям (преподавателям).

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Продолжительность работы по совместительству устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством.

7.2. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также премирование работников учреждения.

Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте.

7.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам определяется учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте.

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с приказом Отдела образования Администрации Обливского района, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных учреждений
Обливского района

Положение

о премировании руководителей, главного бухгалтера муниципальных образовательных учреждений Отдела образования Администрации Обливского района.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера образовательного учреждения в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента – на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1.3. Премирование руководителя образовательного учреждения осуществляется Отделом образования Администрации Обливского района на основе настоящего Положения, в соответствии с трудовым законодательством и в рамках утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

1.4. Премирование заместителя руководителя, главного бухгалтера, заведующего филиалом, осуществляется по решению руководителя образовательного учреждения в соответствии с Положением о премировании.

1.5. Виды премиальных выплат, которые могут выплачиваться руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру образовательного учреждения: единовременные (разовые), по итогам работы за квартал, полугодие и год.

2. Показатели и размеры премирования.

2.1. Руководителю, заместителю руководителя, заведующему филиалом и главному бухгалтеру образовательного учреждения, имеющим высокие достижения в труде и большой вклад в развитие профессионального образования, могут выплачиваться единовременные премии в связи:

- с юбилейными датами, награждением государственными и ведомственными наградами, государственными праздничными датами, профессиональными праздниками и юбилейными датами;

- с активным участием в организации и проведении конкурсов, смотров, выставок, семинаров, "круглых столов", конференций и иных мероприятий;

- с достижением образовательным учреждением призовых мест в конкурсах и смотрах-конкурсах.

Единовременное премирование осуществляется за счет средств фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Единовременные премии максимальными размерами не ограничиваются, выплачиваются по приказу отдела образования Администрации Обливского района, в пределах финансовых средств, направляемых на эти цели.

2.2. Премии по результатам работы устанавливаются в следующих размерах:

- по итогам работы за квартал - до 100 процентов к должностному окладу;
- по итогам работы за полугодие - до 150 процентов к должностному окладу;
- по итогам работы за год - до 200 процентов к должностному окладу.

2.3. Основными показателями премирования являются:

- своевременное, добросовестное, качественное выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, нормативными правовыми актами отдела образования Администрации Обливского района;
- обеспечение охраны труда и техники безопасности;
- качественное и оперативное выполнение заданий, поручений отдела образования Администрации Обливского района;
- осуществление мероприятий, направленных на экономию финансовых и материальных ресурсов;
- обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины работников образовательного учреждения;
- участие в муниципальных, региональных и федеральных программах;
- обеспечение комплексной безопасности функционирования образовательного учреждения;
- качественное ведение документации, своевременное предоставление информации и т.п.;
- проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в их компетенцию;
- активное участие в реализации научных проектов, разработка и внедрение авторских программ в образовательной деятельности;
- за своевременное и качественное оформление отчетной документации;
- высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций и отсутствие жалоб и писем, факты по которым были подтверждены, в отдел образования Администрации Обливского района;
- отсутствие фактов нарушений финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

2.4. Руководитель и главный бухгалтер образовательного учреждения могут быть лишены премии частично или полностью в следующих случаях:

- некачественное выполнение функциональных обязанностей, подтвержденное результатами проверок;
- несоблюдение обязательств по коллективному договору;
- нарушение устава и других документов, регламентирующих деятельность учреждения;
- нарушение трудового законодательства и финансовой дисциплины;
- невыполнение обязательств по контракту, заключенному с нанимателем;
- нарушение морально-этических норм.

3. Порядок и условия премирования.

3.1. Основанием для рассмотрения вопроса о премировании является:

- ходатайства специалистов и бухгалтерско – финансовой службы Отдела образования Администрации Обливского района о премировании руководителя образовательного учреждения;

Решение о премировании руководителя образовательного учреждения принимается комиссией по установлению стимулирующих выплат и утверждается приказом заведующего Отделом образования с учетом достижений целевых показателей эффективности деятельности учреждений (филиалов).

3.2. Установление премиальных выплат заместителю руководителя, заведующему филиалом, главному бухгалтеру образовательного учреждения осуществляется комиссией ОУ по установлению премиальных выплат и утверждается приказом руководителя образовательного учреждения с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждений (филиалов), установленных Отделом образования Администрации Обливского района.

3.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

3.4. Руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру образовательного учреждения, проработавшему неполный период, за который производится выплата премии, в связи с переводом на другую работу, выходом на пенсию и по другим уважительным причинам выплата премии производится из расчета фактически отработанного времени в данном периоде.

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных учреждений
Обливского района

ПОЛОЖЕНИЕ

о персональном повышающем коэффициенте руководителей образовательных учреждений Обливского района

1. Общие положения

Настоящее Положение регулирует деятельность по стимулированию материальной заинтересованности руководителей образовательных учреждений в повышении эффективности и качества трудовой деятельности.

Выплаты повышающего персонального коэффициента осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда в иных случаях из экономии фонда оплаты труда учреждения.

2. Цели и задачи установления персонального повышающего коэффициента

2.1. Целью установления персонального повышающего коэффициента является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высокой результативности работы, социально-экономическая защита руководителей образовательных учреждений.

2.2. Установление персонального повышающего коэффициента руководителей образовательных учреждений решает следующие задачи:

- поддержка руководителей образовательных учреждений, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;
- мотивация руководителей образовательных учреждений на повышение результативности профессиональной деятельности;
- повышения качества результатов работы руководителей образовательных учреждений ;
- поощрение за выполненную работу;
- омоложение кадрового состава руководителей образовательных учреждений.

3. Порядок установления персонального повышающего коэффициента

3.1 Персональный повышающий коэффициент устанавливается комиссией по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений и утверждается приказом заведующего Отделом образования.

3.2. Персональный повышающий коэффициент руководителям устанавливается по полугодиям.

3.3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается руководителю по основной работе.

3.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимаются с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

3.5. Выплаты персонального повышающего коэффициента руководителям образовательных учреждений могут быть прекращены приказом заведующего Отделом образования на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений.

4. Прекращение персонального повышающего коэффициента определяются следующими причинами:

- Окончание срока действия выплат персонального повышающего коэффициента;
- Снижение качества работы, за которые был определен персональный повышающий коэффициент;
- За нарушение трудовой дисциплины (опоздания, отсутствия на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по отделу образования и учреждению)
- За действия, повлекшие за собой нарушения в функционировании школы.
- За несоблюдение сроков предоставления отчетности в отдел образования по всем направлениям (учебной, воспитательной, бухгалтерского и экономического учета, статистической и др.)

5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента заместителю руководителя, заведующему филиалом, главному бухгалтеру принимается руководителем образовательного учреждения по согласованию с Отделом образования Администрации Обливского района.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных учреждений
Обливского района

ПОРЯДОК

и показатели отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по
оплате труда руководителей

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок определяет показатели, основание и условия отнесения муниципальных образовательных учреждений (далее - образовательные учреждения) к группам по оплате труда руководителей.

1.2. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений устанавливаются на основе объемных показателей деятельности каждого образовательного учреждения, характеризующие уровень руководства образовательным учреждением: штатная численность работников образовательного учреждения, численность обучающихся, сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству образовательным учреждением.

1.3. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений

2.1. Объемные показатели деятельности каждого образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оцениваются в баллах по следующим критериям:

№ п/п	Наименование показателей	Условия	Количество баллов
----------	-----------------------------	---------	----------------------

1	2	3	4
Образовательные учреждения			
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество групп в дошкольных учреждениях	за 1 группу	10
3.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4.	Наличие филиалов	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек	до 20
5.	Наличие собственных котельной, очистных сооружений, прачечной, модульного детского сада	за каждый вид	до 20
6.	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета,		до 15
7.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями, или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

. Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений

3.1. Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе объемных показателей, указанных в разделе 2 настоящего Порядка.

3.2. Общеобразовательные учреждения; дошкольные образовательные учреждения; учреждения дополнительного образования детей; комплексные образовательные учреждения «начальная школа-детский сад»:

- при сумме баллов по объемным показателям деятельности свыше 500 — образовательное учреждение относится к I группе по оплате труда руководителей;

- при сумме баллов по объемным показателям деятельности от 350 до 500 - образовательное учреждение относится ко II группе по оплате труда руководителей;

- при сумме баллов по объемным показателям деятельности от 200 до 350 - образовательное учреждение относится к III группе по оплате труда руководителей;

- при сумме баллов по объемным показателям деятельности до 200 - образовательное учреждение относится к IV группе по оплате труда руководителей.

4. Условия и порядок отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей

4.1. Руководители ОУ представляют в экономический сектор Отдела образования оценку объемных показателей по форме согласно приложению № 1 к настоящему Порядку с обоснованием (подтверждением) каждого показателя (пояснительную записку о наличии: аттестованных учебно-производственных мастерских с перечнем оборудования; оборудованной и используемой в образовательном процессе библиотеки; размещение образовательного учреждения в нескольких обособленных зданиях; оборудованного и используемого по целевому назначению музея (выставочного зала); филиалов, оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений; медицинского кабинета; столовой; автотранспортных средств, списки обучающихся; воспитанников; детей, посещающих кружки и секции, списки работающих и т.д.).

4.2. Экономический сектор Отдела образования производит проверку и корректировку (если это необходимо) представленных объемных показателей и суммы баллов, исчисленной по ним.

4.3. По результатам проведенной проверки и в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений» приказом по Отделу образования учреждениям устанавливаются группы по оплате труда руководителей

4.4. Группа по оплате труда руководителей на учебный год устанавливается ежегодно (по состоянию на 1 сентября).

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

Приложение № 1

К Порядку и показателям отнесения
муниципальных образовательных учреждений
к группам по оплате труда руководителей

СОГЛАСОВАНО
Заместитель главного бухгалтера
по экономическим вопросам

Показатели отнесения
муниципального образовательного учреждения

к группе по оплате труда руководителей
на 20__ - 20__ учебный год

№ п/п	Наименование показателей	Условия	Количество баллов	Показатель	Всего баллов
1	2	3	4	5	6
	Итого				

Учреждение относится к _____ группе по оплате труда руководителей

Директор: _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

Пронумеровано, прошито
и скреплено печатью 31
(тридцать один) лист.
Заведующий МБДОУ
«Детский сад «Тополек»



В.Ф. Недопекина