

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ИЛЬИНСКИЙ ДЕТСКИЙ САД
(МБ ДОУ Ильинский детский сад)**

ПРИНЯТО
Общим собранием
МБ ДОУ Ильинского детского сада
протокол № 5 от 23.08.2017

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБ ДОУ
Ильинского детского сада
от 23.08.2017 г № 145-од

П О Л О Ж Е Н И Е
**об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения Ильинского детского сада**
(с изменениями на 09.09.2022 г.)
(далее – Положение)

I. Общие положения

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

Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Ильинского детского сада (далее – ДОУ).

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

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

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

законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами.

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

Отраслевая система оплаты труда работников муниципальных организаций устанавливается и изменяется с учетом:

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

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Починковского муниципального района Нижегородской области, утвержденного распоряжением администрации Починковского муниципального района от 15.10.2008 «1133-р;

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

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

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

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

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

1.5. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых постановлением администрации Починковского муниципального округа.

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

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к

окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

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

Орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя ДОУ, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников ДОУ (не более 40 процентов).

1.10. ДОУ самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества воспитанников и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников ДОУ.

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

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников ДОУ, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного решением Совета депутатов Починковского муниципального округа Нижегородской области о бюджете округа на очередной финансовый год.

II. Порядок и условия оплаты труда

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

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

2.3. Штатное расписание ДОУ ежегодно утверждается заведующим ДОУ и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих ДОУ (примерные штатные

расписания по типам образовательных организаций утверждаются приказами управления образования администрации Починковского муниципального округа Нижегородской области). В соответствии с уставной деятельностью организации при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утверждёнными приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н; от 29 мая 2008 года № 248н; от 5 мая 2008 года №216н.

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

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

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

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников ДОО по должностям и профессиям соответствующих профессионально квалификационных групп (далее – минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Ильинского детского сада» к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по ПКГ должностей педагогических работников согласно пункту 1.3 приложения 1 «Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Ильинского детского сада» к настоящему Положению) (далее – минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия «оклад», «должностной оклад»

осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

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

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

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

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

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

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

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам организаций приводятся в приложении 3 "Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Ильинского детского сада" к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда организации определено в приложении 3 "Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Ильинского детского сада" к настоящему Положению.

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

2.8. Работникам ДООУ устанавливаются доплаты за работу необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально – квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом заведующего ДООУ в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат.

Перечень и величина доплат определен в приложении 4 «Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности» к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном, оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из

более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

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

2.10. Нормы рабочего времени и порядок его распределения в ДООУ.

2.10.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

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

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

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

2.10.6. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, заведующий ДООУ обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам ДООУ

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

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

2.11.2. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год.

2.11.3. За время работы в периоды отмены образовательного процесса для воспитанников ДООУ по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года воспитательно-образовательную работу, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

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

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников ДООУ.

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

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

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

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

III. Другие вопросы оплаты труда

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

3.2. При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория,

условия оплаты труда определяются с учетом квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

3.3. Педагогическая работа работников ДОУ без занятия штатной должности в том же ДОУ оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой педагогической работе. Выполнение педагогической работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия заведующего ДОУ.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Ильинского детского сада

**ПОРЯДОК
ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ
МБ ДОУ ИЛЬИНСКОГО ДЕТСКОГО САДА**

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад*, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (помощник воспитателя)	4540

Примечание:

* Минимальные оклады по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня:

- дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп при общеобразовательных организациях и общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад".

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад ¹ , руб.
1 квалификационный уровень (музыкальный руководитель)	1,0	9763
3 квалификационный уровень (воспитатель)	1,17	11392

1.4. Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Ильинского детского сада (далее - Положение

об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

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

за уровень профессионального образования:

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

за квалификационную категорию:

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

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

Повышающий коэффициент устанавливается приказом заведующего ДОУ по предоставлению соответствующей аттестационной комиссии.

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

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

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

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

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

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

надбавки за выслугу лет, приведён в приложении 5 «Порядок определения стажа педагогической работы» к Положению.

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

1.8. Педагогическим работникам ДОО, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, «Заслуженный мастер профтехобразования», а также работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств» «Заслуженный артист», «Народный артист», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

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

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряжённость труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

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

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

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

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

2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня".

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
2 квалификационный уровень (<i>заведующий хозяйством</i>)	1,04	6497

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

за выслугу лет:

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

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

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

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

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

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряжённость труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

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

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

3.2 "Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы: 4600 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
2 квалификационный разряд (<i>машинист по стирке белья</i>)	1,04

3.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы: 5217 руб.

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 4600 руб.			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: 5217 руб.			
1	5	Повар	1,11

3.4. Положением по оплате труда для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются повышающие коэффициенты:

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается заведующим ДОУ персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение

соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Персональные повышающие коэффициенты применяются к ставке заработной платы. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется со ставкой заработной платы.

Применение персонального повышающего коэффициента к ставке заработной платы образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.5. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет:

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

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

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику, в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимальной ставки заработной платы по ПКГ.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Ильинского детского сада

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

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

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1.	За работу в организациях, расположенных в сельских населенных пунктах (специалистам согласно пункту 1.6 настоящего Приложения)	25

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

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

1.4. Установление выплат компенсационного характера за работу в ДОУ, осуществляющем образовательную деятельность, расположенного в сельском населённом пункте, осуществляется следующим работникам организаций:

1.4.1. Руководящие работники:

- заведующий организацией.

1.4.2. Специалисты:

- педагогические работники.

1.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:	не менее чем в двойном размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

	<p>работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам</p> <p>работникам, получающим месячный оклад</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).</p>	<p>не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы</p>
3.	<p>За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей</p>	<p>сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере</p>

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

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

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

1.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда
работников
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения Ильинского
детского сада

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ
ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
МБ ДОУ ИЛЬИНСКОГО ДЕТСКОГО САДА
(далее - Положение)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБ ДОУ Ильинского детского сада(далее – ДОУ) разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности работников ДОУ.

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

1.3. Положение о стимулировании труда работников ДОУ принимается в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной Уставом ДОУ, с учётом мнения представительного органа работников и органа самоуправления ДОУ.

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

1.5. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ по видам и формам материального стимулирования работников производится заведующим ДОУ в соответствии с утвержденным положением об оплате труда.

1.6. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника ДОУ устанавливаются приказом заведующего на период, предусмотренный положением об оплате труда в ДОУ. Размеры выплат стимулирующего характера работников, осуществляющих образовательную деятельность, максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения эффективности, установленных локальными нормативными актами ДОУ.

1.7. Заведующий ДОУ вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата ДОУ.

1.8. Из ФОТ ДОУ могут осуществляться выплаты стимулирующего характера (надбавки) педагогическим работникам за наличие почетного звания и государственных наград. Рекомендуемая величина выплат рассчитывается Управлением образования для руководителей и организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Починковского муниципального округа, для педагогических работников.

1.9. При наличии денежных средств могут производиться премиальные выплаты:
- к юбилейным датам со дня рождения (50,55,60,65 лет);
- к праздничным датам (День дошкольного работника, День защитника Отечества, Международный женский день и др.).

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда ДОУ

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- *выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;*
- *выплаты за качество выполняемых работ;*
- *выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением 1 к Положению);*
- *премиальные выплаты по итогам конкретной работы.*

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

2.1.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с Перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников ДОУ для назначения выплат стимулирующего характера (п. 2.1.1.8 Положения).

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

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

Стоимость балла устанавливается приказом заведующего ДОУ.

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

2.1.1.4. Оценка деятельности работников производится ежегодно до 25 августа.

2.1.1.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на основании:

- показателей эффективности и результативности деятельности, представленной работником;
- протокола комиссии по определению эффективности деятельности работников.

2.1.1.6. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы утверждается приказом заведующего ДОУ и устанавливается сроком на один год.

2.1.1.7. По результатам оценки эффективности деятельности педагогических работников рассчитывается средний балл по ДОУ с целью определения уровня работы каждого педагогического работника.

2.1.1.8. Перечень показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников:

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Должности работников	Условия получения выплаты и критерии оценки
I	Показатели эффективности и результативности деятельности ДОУ		
1	Соответствие деятельности ДОУ требованиям законодательства в	Общий показатель для всех должностей	2 балла – предписания надзорных органов, жалобы отсутствуют;

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Должности работников	Условия получения выплаты и критерии оценки
	сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)	педагогических работников	0 баллов – предписания надзорных органов, жалобы имеются
2	Посещаемость детей ДОО	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	менее 50% от списочного состава - 0 баллов от 60% до 80% от списочного состава-4 балла от 81% до 100% от списочного состава- 5баллов
3	Пропуски по болезни на 1 ребенка	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	7-10 дней -5 баллов 10-15 дней-4 балла более 15 дней – 0 баллов
4	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (спортивные секции, соревнования)	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	1 балл – да; 0 баллов – нет
5	Реализация в ОО социокультурных проектов (музей, театр, социальные проекты и т.д.)	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	1 балл – да; 0 баллов – нет
6	Результативность участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, смотрах, соревнованиях и т.д. в текущем календарном году	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	участие (не зависимо от количества детей – участников мероприятия) 3 балла – всероссийского уровня 2 балла – регионального уровня 1 балл – муниципального уровня
7	Результативность участия ДОО (руководителя, педагогического коллектива) в конкурсах, фестивалях, смотрах, соревнованиях и т.д. в текущем календарном году	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	участие (не зависимо от количества специалистов - участников мероприятия) 3 балла – всероссийского уровня 2 балла – регионального уровня 1 балл - муниципального уровня
8	Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов в ОО	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	1 балл – да; 0 баллов – нет
9	Функционирование системы государственно-общественного управления (закреплена в уставе ОО, наличие локальных актов, планов работы, протоколов заседаний, результативность деятельности)	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	1 балл – да; 0 баллов – нет
10	Соблюдение требований безопасности в ходе организации работы ОО	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2 балла – отсутствуют случаи травматизма обучающихся во время осуществления образовательной деятельности, сотрудников на рабочем месте; (-2) балла –имеют место случаи травматизма обучающихся во время осуществления образовательной деятельности и (или) сотрудников на рабочем месте
II	Показатели эффективности и результативности деятельности педагогических работников ДОО		
1	Проведение системных исследований, аналитической работы, оценки индивидуального развития детей	Воспитатель, музыкальный руководитель	2 балла - наличие системы оценки индивидуального развития детей (использование не менее трех форм мониторинга, наличие данных обследования)

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Должности работников	Условия получения выплаты и критерии оценки
			детей, анализа достижений каждого воспитанника и разработанных на их основе планов работы)
2	Участие работника в конкурсах профессионального мастерства	Воспитатель, музыкальный руководитель	3 балла – всероссийского уровня 2 балла – регионального уровня 1 балл - муниципального уровня
3	Работа с документами согласно должностной инструкции	Воспитатель, музыкальный руководитель	2 балла - наличие системы работы с документами. В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату
	Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)		
4	Доля детей, обучающихся по дополнительной общеобразовательной программе, от общего числа воспитанников	Воспитатель, музыкальный руководитель	2 балла - доля воспитанников, обучающихся по дополнительной общеобразовательной программе, составляет не менее 30% от общего количества воспитанников В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату
5	Организация проектной деятельности воспитанников	Воспитатель, музыкальный руководитель	2 балла - высокий уровень индивидуальных и групповых проектов (проектных работ). В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату
	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся		
6	Проведение мероприятий, направленных на повышение компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей	Воспитатель, музыкальный руководитель	2 балла- проведение не менее одного мероприятия в квартал и использование не менее двух форм В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату повышения компетентности родителей
7	Вовлечение родителей (законных представителей) в совместную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи	Воспитатель, музыкальный руководитель	2 балла - реализация не менее двух проектов совместно с семьями (определяется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера на основе представленных работником материалов). В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату
	Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы		
8	Степень участия в разработке основной образовательной программы дошкольного образования, рабочей программы воспитания, календарного плана	Воспитатель, музыкальный руководитель	2 балла участие в разработке всех трех основных разделов программы: целевого, содержательного и организационного В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату

№	Показатели оценки эффективности деятельности	Должности работников	Условия получения выплаты и критерии оценки
	воспитательной работы в соответствии с требованиями ФГОСДО		
9	Публикация собственных методических разработок, рекомендаций, имеющих соответствующий гриф и выходные данные, на муниципальном, региональном, федеральном уровнях	Воспитатель, музыкальный руководитель	3 балла – всероссийского уровня 2 балла – регионального уровня 1 балл - муниципального уровня
10	Количество используемых новых элементов содержания образования и систем воспитания, новых педагогических технологий, учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов и средств обучения	Воспитатель, музыкальный руководитель	2 балла в случае достижения максимального результата в ДОУ. В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату
11	Количество открытых НОД, мастер-классов, групповых консультаций, выступлений на конференциях, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических чтениях	Воспитатель, музыкальный руководитель	проведение не менее 2 мероприятий за учебный год 2 балла в случае достижения максимального результата. В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату
12	Разработка методических и дидактических материалов, рекомендаций, пособий и т.п., применяемых в образовательной деятельности	Воспитатель, музыкальный руководитель	Количество разработанных методических и дидактических материалов, но не менее 1 в квартал 2 балла в случае достижения установленного результата. В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату
13	Использование в воспитательно-образовательной деятельности ИКТ и ЭОР	Воспитатель, музыкальный руководитель	2 балла – систематическое 1 балл – эпизодическое 0 баллов – не использует
	Работа по направлению «Создание элементов образовательной инфраструктуры»		
14	Размещение на сайте ДОУ, актуальных новостей, методических и иных документов, разработанных работником для обеспечения образовательной деятельности, публикация в СМИ работ с изложением практического опыта (не реже одного раза в месяц)	Воспитатель, музыкальный руководитель	2 балла в случае достижения максимального результата в ДОУ. В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату
15	Организация развивающей предметно-пространственной среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, игротеках	Воспитатель, музыкальный руководитель	2 балла - соответствие предметно-пространственной развивающей образовательной среды требованиям ФГОС ДО и образовательной программе дошкольного образования
Максимальное кол-во баллов			56

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

2.1.3. Премияльные выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за:

- качественную подготовку и проведение конкретного общесадовского мероприятия, мероприятий муниципального и областного уровня;
- работу не входящую в круг должностных обязанностей;
- реализацию проектов, программ, инициатив и т. п., имеющих значение для ДООУ;
- участие в мероприятиях проводимых другими образовательными организациями, учреждениями культуры и спорта и др.;
- участие и результативность в конкурсах различного уровня;
- организацию и проведение работы по безопасности с воспитанниками;
- освещение деятельности ДООУ в СМИ;
- подготовку ДООУ к новому учебному году;
- эстетические условия оформления помещений ДООУ;
- участие в благоустройстве территории и помещений ДООУ;
- участие в культурно-массовых, тематических мероприятиях ДООУ.
- организацию и проведение текущего ремонта ДООУ;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- организацию и проведение работы по охране труда и технике безопасности;
- организацию и проведение работы по пожарной безопасности;
- выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения ДООУ.

При наличии денежных средств премияльные выплаты могут производиться к праздничным датам (празднование Дня дошкольного работника, Дня защитника Отечества, Международного женского дня и др.) и к юбилейным датам со дня рождения (50, 55, 60, 65 лет).

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

- качественное выполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- превышение плановых и нормативных показателей работы;
- повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, профессиональной переподготовки;
- участие в конференциях, семинарах, мастер-классах, фестивалях с презентацией своего опыта на муниципальном, региональном и федеральном уровнях, публикации в профессиональной прессе;
- наличие призеров и победителей соревнований и конкурсов на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы и т.п.);
- реализация системы мероприятий по профилактике детского травматизма;
- организация работы с различным контингентом воспитанников (одаренные дети, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-инвалиды, дети из семей группы риска, попавшие в трудную жизненную ситуацию, дети из семей мигрантов);
- объявление благодарности, присвоение почетных званий, награждение ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами Министерства

образования и науки РФ, администрации Починковского муниципального округа, управления образования администрации Починковского муниципального округа;

-обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН;

-своевременность и полнота подготовки и предоставления отчетной документации;

-сохранность имущества ДОУ;

-выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения ДОУ.

При премировании учитывается своевременное, качественное, добросовестное выполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде, а также подготовка и участие в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского, международного уровней; реализация проектов, программ, инициатив, имеющих значение для ДОУ.

2.1.3.2. Использование для определения размера премиальных выплат за качество труда по итогам работы, не связанные с результативностью труда, не допускается.

2.1.3.3. Премиальные выплаты, установленные по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), не выплачиваются в случае прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным статьями 71,79,80, пунктами 3, 5-9, 11, 13 части первой статьи 81; пунктами 4, 8, 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

2.1.3.5. Перечень нарушений, при которых работники не могут быть премированы:

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

- нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;

- нарушение санитарно-гигиенического режима ДОУ;

- нарушение требований локальных актов ДОУ;

- наличие обоснованных устных и письменных жалоб;

- наличие случаев детского травматизма во время пребывания детей в ДОУ;

-ухудшение качества оказываемой образовательной услуги;

- наличие дисциплинарного взыскания;

- нарушение этики поведения и субординации.

2.1.4. Общие условия назначения выплат стимулирующего характера

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

2.1.4.2. Вновь принятому работнику при назначении выплат стимулирующего характера, за интенсивность и высокие результаты работы, могут засчитываться показатели работы в предыдущей образовательной организации в соответствии с Перечнем показателей эффективности деятельности работников.

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

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

- признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;

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

- перевод на другую работу.

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

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

- невыполнение муниципального задания;
- недостижение средних по Починковскому муниципальному округу значений показателей;
- непредоставление или несвоевременное предоставление работником информации, содержащей значения показателей для оценки деятельности работника, необходимой для установления выплаты работнику по определенному основанию.

2.1.4.5. В случае недостаточности финансовых средств на текущий месяц для осуществления выплат стимулирующего характера в полном объеме, они осуществляются в следующей последовательности:

- выплаты за выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Ильинского детского сада

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

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За создание и ведение официального сайта ДОУ	до 25
2. За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков:	
В дошкольных образовательных организациях:	
Помощникам воспитателей	30
3. Педагогическим работникам ДОУ, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на областных экспериментальных площадках проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	до 20
Руководителям	до 10

Примечания:

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
Ильинского детского сада

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

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

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

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

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

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

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

* - данные должности переименованы.

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в медицинских организациях и органах социального обеспечения.

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

1) музыкальным руководителям.

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

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

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

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

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее

действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

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

