

1. Общие положения

1.1. Настоящее Изменение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 "Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года №468 (в редакции постановления правительства Нижегородской области от 28 февраля 2014 года №134) «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области», постановлением администрации Тонкинского муниципального района Нижегородской области № 105 от 11 марта 2014г., постановлением администрации Тонкинского муниципального района Нижегородской области от 15.02.2016 № 85, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования нижегородской области», другими нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области, Тонкинского муниципального района Нижегородской области

1.2. Система оплаты труда работников МБДОУ детского сада №8 «Ёлочка», (далее МБДОУ), осуществляющих образовательную деятельность на территории Тонкинского муниципального района Нижегородской области, учредителем которого является управление образования и молодежной политики администрации Тонкинского муниципального района Нижегородской области, устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников организаций;
- 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 руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Система оплаты труда работников МБДОУ носит открытый характер и 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 Нижегородской области, нормативными правовыми актами Тонкинского муниципального района Нижегородской области.

1.4. Система оплаты труда работников МБДОУ 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 руководителя, главного бухгалтера организации, 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 администрацией Тонкинского муниципального района Нижегородской области.

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 профессиональные 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 Изменением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за

полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка МБДОУ и должностными инструкциями.

1.9. Формирование фонда оплаты труда МБДОУ осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год. При применении нормативного финансирования, 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 объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников организации.

1.10. Организация 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 организации.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций МБДОУ в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах подведомственных ему учреждений, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями бюджетных услуг.

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников МБДОУ, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного решением Земского собрания Тонкинского муниципального района Нижегородской области на очередной финансовый год и плановый период.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников МБДОУ распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем МБДОУ по согласованию с общим собранием трудового коллектива.

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 МБДОУ ежегодно утверждается руководителем МБДОУ и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих. (примерные штатные расписания по типам и видам образовательных организаций утверждаются приказами министерства образования Нижегородской области). В соответствии с уставной деятельностью МБДОУ при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года № 305н; от 29 мая 2008 года № 247н; от 29 мая 2008 года № 248н; от 5 мая 2008 года № 216н; от 5 мая 2008 года № 217н; от 18 июля 2008 года № 342н.

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 руководителем МБДОУ 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 МБДОУ по должностям и профессиям соответствующих профессиональных 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) работникам МБДОУ, осуществляющих образовательную деятельность на территории Тонкинского муниципального района Нижегородской области, учредителем которых является управление образования и молодежной политики администрации Тонкинского муниципального района Нижегородской области " к настоящему Изменению.

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя МБДОУ 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 (ставку заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в **приложении 2** к настоящему Изменению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. 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 МБДОУ детского сада №8 «Ёлочка» приводятся в **приложении 3** настоящего Изменения "Положение о механизме и процедуре распределения стимулирующего фонда оплаты труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Ёлочка», осуществляющего образовательную деятельность на территории Тонкинского муниципального района Нижегородской области, учредителем которого является управление образования и молодежной политики администрации Тонкинского муниципального района Нижегородской области".

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ определено в приложении 3 " Положение о механизме и процедуре распределения стимулирующего фонда оплаты труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Ёлочка», осуществляющего образовательную деятельность на территории Тонкинского муниципального района Нижегородской области, учредителем которого является управление образования и молодежной политики администрации Тонкинского муниципального района Нижегородской области"к настоящему Изменению.

В целях поощрения работников за выполненную работу в МБДОУ при наличии экономии ФОТ, могут устанавливаться по решению работодателя премии по итогам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, учебный год), а также премии к праздничным датам, юбилейным датам МБДОУ.

2.8. Работникам МБДОУ 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 руководителя МБДОУ 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 определены в **приложении 4** "Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности" к настоящему Изменению.

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 объема выполняемой работы.

2.9.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный должностной оклад, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к минимальному окладу (приложение 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБДОУ, осуществляющих образовательную деятельность на территории Тонкинского муниципального района Нижегородской области, учредителем которых является управление образования и молодежной политики администрации Тонкинского муниципального района Нижегородской области " к настоящему Изменению).

2.9.3. Аттестация педагогических работников МБДОУ осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209.

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 учетом перечня повышающих коэффициентов.

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

2.9.7. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросвет работы институтов культуры, пединститутов (университетов), должностные оклады устанавливаются как работникам, имеющим высшее образование.

2.9.8. Основным документом для определения стажа работы является 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 Изменению.

2.9.9. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников МБДОУ установлены в **приложении 6**.

Выплаты компенсационного характера и другие выплаты работников МБДОУ, осуществляющих образовательную деятельность, не предусмотренных настоящим Изменением, производятся применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

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

при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ администрации Тонкинского муниципального района 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 присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

при присуждении ученой степени доктора наук - со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

при присвоении ученого звания доцента, профессора - со дня принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации.

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.

2.9.11. Руководитель МБДОУ проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) воспитателей, учителей, 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 той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом управления образования и молодежной политики администрации Тонкинского муниципального района Нижегородской области, являющегося учредителем МБДОУ.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников организаций несет руководитель МБДОУ.

2.10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в МБДОУ.

2.10.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря

2010 года № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников МБДОУ устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную тарифно-квалификационными характеристиками, должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.10.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

2.10.3. Продолжительность рабочего времени воспитателей, работающих в МБДОУ, - 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 преподавательской (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 Изменения.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБДОУ

2.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников МБДОУ 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.

2.11.2. Тарификация педагогических работников МБДОУ производится 1 раз в год.

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

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

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы воспитателей определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой 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).

Оплата труда за замещение отсутствующего воспитателя производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, более 3 месяцев путем внесения в тарификацию.

III. Условия оплаты труда руководителя организации, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя и главного бухгалтера МБДОУ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя МБДОУ определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя МБДОУ и средней заработной плате работников МБДОУ устанавливается управлением образования и молодежной политики администрации Тонкинского муниципального района Нижегородской области в кратности от 1 до 8.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории "руководители", не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную решением Земского собрания о районном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

3.3. Должностной оклад главного бухгалтера МБДОУ устанавливается руководителем МБДОУ по рекомендации учредителя, на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя МБДОУ.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя МБДОУ, главного бухгалтера в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 "Выплаты компенсационного характера" к настоящему Изменению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.5. Премирование руководителя МБДОУ осуществляется с учетом результатов деятельности МБДОУ в соответствии с критериями оценки эффективности работы руководителя, предусмотренном приложением 3 к настоящему Изменению, за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников МБДОУ. Размеры премирования руководителя МБДОУ, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя МБДОУ.

Для руководителя МБДОУ работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности МБДОУ. Размеры стимулирующих выплат руководителю ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя МБДОУ. Перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, определяется в порядке, утверждаемом приказом министерства образования Нижегородской области.

3.6. Руководителю МБДОУ, главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет руководителю, главному бухгалтеру МБДОУ устанавливается:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 10%;

при выслуге более 10 лет - до 15%.

Стаж руководящей работы определяется в порядке, утверждаемом приказом министерства образования Нижегородской области.

3.7. Руководителю МБДОУ по приказу учредителя, может быть выплачена материальная помощь, не предусмотренная трудовым договором при наличии экономии ФОТ. Главному бухгалтеру по приказу руководителя устанавливается материальная помощь в размере одного должностного оклада к очередному отпуску при наличии экономии ФОТ.

3.8. Руководителю, имеющему почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Почетный работник общего образования РФ", "Отличник просвещения СССР", "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 за почетное звание в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания профилю организации.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. 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 МБДОУ в порядке исключения могут быть назначены руководителем МБДОУ на соответствующие должности.

4.2. При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

4.3. Положением об оплате труда работников МБДОУ предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя – (на рождение ребенка, на погребение). При наличии экономии ФОТ, работникам МБДОУ может выплачиваться материальная помощь к юбилейным датам со дня рождения 50,55,60, к юбилейным датам по стажу работы 25,30,35,40 не более одного оклада в год).

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

4.5. При выплате заработной платы работодатель обязан выдать расчетный лист из программы «Камин-расчет заработной платы».

5. Произвести с 1 октября 2014 года увеличение на 12 процентов минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников МБДОУ.

6. Произвести с 1 октября 2014 года увеличение на 24 процентов минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей медицинским работникам МБДОУ.

7. Произвести с 1 октября 2014 года увеличение на 7 процентов минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников МБДОУ (за исключением работников, перечисленных в пунктах 5,6 настоящего положения).

8 . Настоящее изменение в положение об оплате труда применяется к правоотношениям возникшим с 16 января 2016 года.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников
МБДОУ детского сада №8 «Ёлочка»

Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Ёлочка»

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МБДОУ, 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.	Минимальный оклад*, руб.	Минимальный оклад**, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (помощник воспитателя)	3677	4144	4230

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад*, руб.	Минимальный оклад**, руб.
1 квалификационный уровень (младший воспитатель)	1,0	3931	4429	4521
2 квалификационный уровень)	1,05	4148	4673	4768

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад ¹ , руб.	Минимальный оклад ^{1*} , руб.	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад ² , руб.	Минимальный оклад ³ , руб.
3 квалификационный уровень (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель)	1,17	9768	8002	5326	10145	11392

1.5 «Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений»

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад**, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	6087	7000
2 квалификационный уровень	1,04	6341	7292
3 квалификационный уровень	1,09	6595	7584

1.5. Положением об оплате труда работников МБДОУ, осуществляющей образовательную деятельность на территории Тонкинского муниципального района Нижегородской области (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие минимальный оклад по должности.

1.6. 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 и учен

степень:

бакалавр 1,1

специалист 1,1

магистр 1,1

кандидата наук 1,2

доктор наук 1,3

за квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория 1,3

первая квалификационная категория 1,2

вторая квалификационная категория соответствие

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года ее действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", остался один год и менее.

1.7. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ, коэффициенты увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятые Правительством Нижегородской области, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, формируют

должностной оклад (ставку заработной платы) и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы). Должностной оклад (ставка заработной платы) формируется в результате суммы произведения минимального оклада по ПКГ, повышающих коэффициентов, коэффициентов увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятых Правительством Нижегородской области, и размера денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

1.8. Педагогическим работникам МБДОУ, осуществляющих образовательную деятельность на территории Тонкинского муниципального района Нижегородской области должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом нагрузки увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

1.9. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников МБДОУ предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам МБДОУ в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 1.3 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 "Порядок определения стажа педагогической работы" к Изменению.

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).

1.10. Педагогическим работникам МБДОУ, 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 МБДОУ, имеющим почетные звания "Почетный работник общего образования РФ", "Отличник просвещения СССР", "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 и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

1.11. Положением об оплате труда работников МБДОУ, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, устанавливаются повышающие коэффициенты:

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

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем МБДОУ персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу. Денежная надбавка,

полученная в результате применения коэффициентов, суммируется с минимальным окладом. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Сумма всех произведенных увеличений и минимального оклада по должности формирует должностной оклад конкретного работника.

Повышающий коэффициент за высокое профессиональное мастерство устанавливается 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 напряженность труда педагогических работников может устанавливаться с учетом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативностью предмета, наличием большого количества источников (например, литература, история, география); необходимостью подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования; неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, физика); статусом учебных предметов в отношении итоговой аттестации обучающихся (обязательности и необязательности); спецификой образовательной программы учреждения и учетом вклада педагога в ее реализацию.

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности устанавливается за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения и т.д.

2. Порядок формирования должностных окладов работников МБДОУ, 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 "Общепромышленные профессии служащих первого уровня".

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад**, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	3430	3944
2 квалификационный уровень	1,07	3677	4230

2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии служащих второго уровня".

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад**, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	3592	4133
2 квалификационный уровень	1,09	3931	4521
3 квалификационный уровень	1,2	4311	4958
4 квалификационный уровень	1,32	4756	5469

5 квалификационный уровень	1,45	5200	5980
----------------------------	------	------	------

2.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня".

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад**, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	4639	5335
2 квалификационный уровень	1,09	5072	5833
3 квалификационный уровень	1,2	5580	6417
4 квалификационный уровень	1,33	6151	7073
5 квалификационный уровень	1,48	6848	7875

2.5. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня".

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.	Минимальный оклад**, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	7355	8458
2 квалификационный уровень	1,10	8116	9333
	1,21	8876	10208

3 квалификационный уровень			
----------------------------	--	--	--

2.6. Изменение в Положении по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников:

за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,05

при выслуге лет от 5 до 10 лет- до 0,1

при выслуге лет более 10 лет - до 0,15

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

2.7. Изменением в Положении по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

Сумма всех произведенных увеличений и минимального оклада по должности формирует должностной оклад конкретного работника.

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников МБДОУ, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ "Общепромышленные 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 "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы.

«Размер минимальной ставки заработной платы: 3297 руб., 3715 *руб., 3791** руб.».

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	1,14

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

Размер минимальной ставки заработной платы.

«Размер минимальной ставки заработной платы: 3765 руб., 4242* руб., 4330** руб.».

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
-------------------------	-------------

1 квалификационный уровень	
4 квалификационный разряд	1,0
5 квалификационный разряд	1,11
2 квалификационный уровень	
6 квалификационный разряд	1,23
7 квалификационный разряд	1,35
3 квалификационный уровень	
8 квалификационный разряд	1,49
4 квалификационный уровень	1,63 - 1,79

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

Квалификационный уровень	Квалификационный 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: 3297 руб., 3715* руб., 3791** 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: 3765 руб., 4242* руб., 4330** руб.			
1	5	Повар	1,11

3.4. Изменением в Положении по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные

группы общеотраслевых профессий рабочих, предусматриваются повышающие коэффициенты:

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

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персонального повышающего коэффициента, суммируется с минимальной ставкой заработной платы по профессии. Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается МБДОУ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - до 0,05
- при выслуге лет от 5 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.

Сумма всех произведенных увеличений и минимальной ставки заработной платы по профессии формирует ставку заработной платы конкретного работника.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда работников
МБДОУ детского сада №8 «Ёлочка»

Выплаты компенсационного характера

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

1.1. 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 минимального оклада работника по должности без учета повышения по другим основаниям. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия территориального и бытового характера.

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу в организациях, расположенных: -в сельских населенных пунктах (за исключением филиалов структурных подразделений данных организаций, которые расположены в городских поселениях) (специалистам согласно пункту 1,6 настоящего приложения)	25

1.2. 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 работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию и образованию СССР от 20.08.1990 № 579)	от 4 до 12 (по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях)
3.	<p>За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:</p> <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 чем в двойном размере</p> <p>не менее двойной часовой или дневной ставки</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, в противном случае - в двойном размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы</p>
4.	За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работ в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, осуществляемую по инициативе работодателя в пределах рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере

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

1.4. 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

1.6. 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, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ детского сада №8 «Ёлочка»

Положение
о механизме и процедуре распределения стимулирующего фонда оплаты труда
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детского сада №8 «Ёлочка».

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Ёлочка», осуществляющего образовательную деятельность на территории Тонкинского муниципального района Нижегородской области, учредителем которого является управление образования и молодёжной политики администрации Тонкинского муниципального района Нижегородской области (далее -МБДОУ), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников организации.

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

1.3. Положение о стимулировании труда работников МБДОУ принимается в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной уставом организации, с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления МБДОУ.

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

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

2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда организации

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, выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением 1 к Положению);
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего 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 организации. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работы МБДОУ изложен в разделе 3 настоящего приложения.

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 МБДОУ среди населения.

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

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

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

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников МБДОУ за качество

труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

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

2.6. Стимулирование труда заведующего МБДОУ, главного бухгалтера производится только по основной должности.

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

3.1 Критерии оценки эффективности работы заведующего муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Ёлочка» (далее –МБДОУ).

Обязательным условием выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы заведующему МБДОУ является наличие лицензии на ведение образовательной деятельности по образовательным программам, реализуемым МБДОУ и достижение целевых показателей эффективности работы заведующего, установленных работодателем; а также достижение установленных МБДОУ ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы для отдельных категорий работников МБДОУ со средней заработной платой в Тонкинском муниципальном районе.

№ п	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Сохранение контингента обучающихся	Да	2
2	Повышение квалификации	Да	1
3	Модернизация образовательного процесса и процесс управления	Да	2
4	Информатизация управленческой деятельности	Да	1,5
5	Наличие сайта ОО	Да	1
6	Наличие Положения о стимулировании труда работников ОО	Да	0,5
7	Положительная динамика успеваемости учащихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации	Да	2
8	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	Да	2

9	Комплектование классов третьей ступени в соответствии с численность контингента определенного лицензией	Да		2
10	Занятость учащихся во внеурочное время.	Да		2
11	Методическая работа коллектива ОО	Да		1
12	Правонарушения обучающихся		Нет	2
13	Исполнение бюджета	Да		1
14	Педагогические кадры	Да		1
15	Организация питания	Да		2
16	Особые условия труда	Да		2
17	Наличие призеров и победителей олимпиад, научных обществ учащихся (далее - НОУ), соревнований и конкурсов - на уровне района - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да		1 1,5 2
18	Действующие органы самоуправления.	Да		1
19	Наличие реализуемой эффективной программы развития ОО	Да		2
20	Наличие системы мониторинга в ОО	Да		2
21	Наличие системы работы с документами.	Да		1
22	Привлечение внебюджетных средств	Да		1
23	Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса	Да		2

Примечания:

К п.1. Сохранение контингента обучающихся - перевода в общеобразовательную

организацию, реализующую общеобразовательные программы в очно-заочной форме до 15 лет, смены ОО при сохранении прежнего места жительства.

К п.2. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации в профессиональной прессе в течение рассматриваемого периода.

К п.3. Модернизация образовательного процесса и процесса управления - использование современного содержания образования и образовательных технологий, соответствие образовательных программ организации требованиям БУП, обеспечение профильного обучения (в т.ч. индивидуальных образовательных программ обучающихся), программ компенсирующего обучения, внедрение научных методов управления.

К п.4. Информатизация управленческой деятельности - применение информационных технологий и компьютерной техники в управлении. Использование информационных технологий и программных продуктов в организации административно-управленческой деятельности.

п.5. Наличие сайта ОО - периодически обновляемая информация на сайте должна отражать актуальную деятельность организации.

К п.6. Положение о стимулировании труда сотрудников ОО предполагает наличие материальных и нематериальных стимулов повышения качества труда и их регулярное применение в управленческой деятельности.

К п.7. Положительная динамика успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации - положительная динамика результатов итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения (4, 9 и 11 классы), в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени. Сравнение проводится с результатами предыдущего периода по ОО и с результатами изменений по району.

К п.8. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий - данный показатель учитывается при наличии исследований, подтверждающих факт сохранения и улучшения показателей здоровья обучающихся.

К п.9. Комплектование классов третьей ступени в соответствии с условиями лицензии и предельными возможностями контингента выпускников общеобразовательной организации.

К п.10. Занятость учащихся во внеурочное время - динамика развития услуг дополнительного образования и внеурочных мероприятий, охват ими учащихся общеобразовательной организации не ниже среднего показателя по району.

Организация занятости обучающихся в каникулярное время - не ниже среднего показателя по району.

К п.11. Методическая работа коллектива ОО - проведение семинаров, конференций, педагогических чтений, участие в отраслевых конкурсах ("Школа года") - не ниже районного уровня.

К п.12. Правонарушения обучающихся при наличии вступившего в силу постановления о назначении административного наказания или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

К п.13. Исполнение бюджета - отсутствие нарушений Бюджетного и Налогового кодексов Российской Федерации и своевременное исполнение сметы расходов.

К п. 14. Наличие специального профессионального (педагогического) образования не менее чем у 90% педагогического персонала.

К п.15. Организация питания обучающихся - охват горячим питанием выше среднего показателя по муниципальному району.

К п.16. Особые условия труда - работа в двух и более зданиях, проведение занятий во вторую смену, руководство комплексной организацией (образовательная организация с наличием структурного подразделения), ОО находится в стадии капитального ремонта или реконструкции. Наличие "школьного" автобуса и осуществление подвоза обучающихся, организованного в соответствии с требованиями нормативных правовых актов.

К п.17. Наличие призеров и победителей олимпиад, НОУ, соревнований и конкурсов без учета количества призеров.

К п.18. Действующий орган самоуправления - закрепление в уставе ОО, наличие локальных нормативных актов ОО, плана работы, протоколов заседаний, результативность органа

К п.19.. Реализуемая программа развития ОО - наличие положительных промежуточных результатов выполнения программы, сопоставимость и сравнимость результатов.

К п.20. Наличие системы мониторинга в ОО - использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений и наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п.21. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний по работе с документацией со стороны представителей

органов, осуществляющих управление в сфере образования, контролирующих органов

К п. 23. Кадровое обеспечение учебно-воспитательного процесса - отсутствие вакансий педагогического персонала.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№ п	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм обучающихся во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте	Да		-2
2	Предписания Роспотребнадзора, не выполненные своевременно, за исключением финансово емких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете организации	Да		-2
3	Предписания Госпожнадзора, не выполненные своевременно за исключением финансово емких мероприятий, финансирование которых не предусмотрено в смете организации	Да		-2
4	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да		-2

использование результатов мониторинга в процессе принятия управленческих решений, наличие устойчивой обратной связи о результатах образовательного процесса.

К п.11. Организация повышения квалификации курируемых педагогов - прохождение курируемыми педагогами курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями), обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях не реже одного раза в два года, публикации в профессиональной прессе.

К п.12. Взаимодействие с общественными организациями, органом самоуправления ОО и другими организациями в рамках должностной инструкции, отраженное в локальных нормативных актах организации, планах работы, протоколах заседаний, совместных мероприятиях.

3.2. Критерии оценки эффективности работы воспитателя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Ёлочка»

п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности воспитателя	МАХ балл	Критерии оценки эффективности результативности деятельности воспитателя	Периодичность представления отчетности
1	Повышение квалификации	3	Прохождение курсовой подготовки (в соответствии с нормативными требованиями) не реже одного раза в три года: 3 балла – да 0 баллов – нет	Годовая
2.	Организационно-методическое сопровождение индивидуальных образовательных траекторий воспитанников группы	3	Наличие дневников индивидуального развития, детского портфолио и др. 3 балла – да 0 баллов – нет	Учебный год
3.	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	4	Средний показатель пропущенных дней при посещении группы по болезни на одного воспитанника не выше среднего по району: 2 балла – да 0 баллов – нет	Годовая
			Отсутствие травматизма во время образовательного процесса среди воспитанников: 2 балла – да - 3 балла – нет	Учебный год
4.	Методическое обеспечение образовательного процесса	12	Участие в работе районного методического объединения (открытые мероприятия, обобщение педагогического опыта): 4 балла – да 0 баллов – нет	Учебный год
			Участие в профессиональных конкурсах 4 балла – регионального и всероссийского уровня 3 балла – муниципального уровня 2 балла- на уровне ДОО 0 баллов – нет	Учебный год

п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности воспитателя	МАХ балл	Критерии оценки эффективности результативности деятельности воспитателя	Периодичность представления отчетности
			Наличие программы по саморазвитию воспитателя: 4 балла – да 0 баллов – нет	Учебный год
5.	Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции	2	Отсутствие замечаний со стороны руководящих работников: 2 балла – да 0 баллов – нет	Учебный год
6.	Реализация программ дополнительного образования.	4	Наличие и реализация дополнительных образовательных программ, прошедших экспертизу: 2 балла – да 0 баллов – нет	Учебный год
			Результативность участия детей в конкурсах, соревнованиях и т.п не ниже муниципального уровня: 2 балла – да 0 баллов – нет	Учебный год
7.	Наличие дидактического и методического обеспечения образовательной деятельности в группе	6	Наличие плана образовательной деятельности в контексте ФГОС ДО: 3 балла – да 0 баллов – нет	Учебный год
			Наличие анализа диагностических данных о динамике развития воспитанников: 3 балла – да 0 баллов – нет	Учебный год
8.	Применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе	10	Создание и продвижение собственного электронного ресурса на направлении профессиональной деятельности (страница на сайте, в сетевом сообществе, персональный сайт). 4 балла – да 0 баллов – нет	Учебный год
			Наличие картотеки электронных образовательных ресурсов: 3 балла – да	Учебный год

п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности воспитателя	МАХ балл	Критерии оценки эффективности результативности деятельности воспитателя	Периодичность представления отчетности
			0 баллов – нет	
			Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности в сетевом педагогическом сообществе 3 балла – да 0 баллов – нет	Учебный год
9.	Участие в инновационной работе	3	Наличие авторских программ, методик, технологий: 3 балла – да 0 баллов – нет	Учебный год
10	Партнерское взаимодействие с родителями воспитанников (законными представителями)	6	Наличие реализуемой эффективной программы социального партнёрства с семьёй: 4 балла – да 0 баллов – нет	Учебный год
			Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей): 2 балла – да - 2 балла - нет	Учебный год
11	Создание развивающей предметно-пространственной среды в закрепленных помещениях	4	Создание развивающей предметно-пространственной среды отвечающей требованиям ФГОС ДО соответствующим санитарным нормам: 2 балла – да 0 баллов – нет	Учебный год
			Эстетическое оформление предметной среды закрепленных помещений с учетом санитарных норм: 2 балла – да 0 баллов – нет	Учебный год
12	Сотрудничество с организациями дополнительного образования, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями	3	Систематическое взаимодействие по организации совместных воспитательных мероприятий для воспитанников: 3 балла – да 0 баллов – нет	Учебный год

п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности воспитателя	МАХ балл	Критерии оценки эффективности результативности деятельности воспитателя	Периодичность представления отчетности
	Итого	60		

Примечания:

К п.1. Прохождение курсовой подготовки.

К п.2. Организационно-методическое сопровождение индивидуальных образовательных траекторий воспитанников групп. Использование форм организационно-методического сопровождения: дневники индивидуального развития, детское портфолио и др.

К п.3. Систематическое применение здоровьесберегающих технологий в работе педагогов с детьми. Средний показатель пропущенных дней при посещении группы по болезни на одного воспитанника не выше среднего по району. Отсутствие травматизма во время образовательного процесса среди воспитанников.

К п.4. Участие в профессиональных конкурсах ("Воспитатель года") не ниже районного уровня в течение рассматриваемого периода. Участие в работе районного методического объединения. Наличие программы по самообразованию. Наличие систематизированного учебно-методического обеспечения образовательного процесса, опубликованных методических материалов, обобщенного педагогического опыта (на муниципальном уровне).

К п.5. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции. Своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников ОО, контролирующих органов по работе с документацией.

К п.6. Реализация программ дополнительного образования: наличие и реализация дополнительных образовательных программ, прошедших экспертизу; результативность участия детей в конкурсах, соревнованиях и т.п не ниже муниципального уровня:

К п.7. Наличие комплекса диагностических средств для проведения педагогического мониторинга. Наличие анализа диагностических данных о динамике развития обучающихся, детского коллектива и состоянии семейного

воспитания обучающихся. Наличие плана образовательной деятельности в контексте ФГОС ДО.

К п.8. Наличие медиатеки и картотеки электронных образовательных ресурсов. Создание и продвижение собственного электронного ресурса по направлению профессиональной деятельности (страница на сайте, в сетевом сообществе, персональный сайт). Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности в сетевом педагогическом сообществе.

К п.9. Наличие авторских программ, методик, технологий.

К п.10. Эффективное сотрудничество с родителями, включая индивидуальную работу. Наличие реализуемой эффективной программы социального партнёрства с семьёй. Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей).

К п.11. Эстетическое оформление предметной среды закрепленных помещений с учетом санитарных норм. Создание развивающей предметно-пространственной среды, отвечающей требованиям ФГОС ДО.

К п.12. Систематическое взаимодействие с организациями дополнительного образования, образовательными организациями, организациями культуры, спорта, здравоохранения и другими организациями и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для воспитанников.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	Да		-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников нашедшие отражение в административных актах	Да		-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да		-2

3.3. Критерии оценки эффективности работы младшего воспитателя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Ёлочка»

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.	Да		3

2	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников	Да		3
3	Активное участие в осуществлении воспитательных функций. Помощь воспитателю во время непосредственно образовательной деятельности	Да		6
4	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения	Да		4
5	Нарушения трудовой дисциплины	Да		4
	Итого:			20

Примечания:

К п.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей), сотрудников.

К п.2. Качественное содержание помещений в соответствии с требованиями СанПиН.

К п.3. Помощь в преобразовании развивающей среды ДООУ, обновление интерьера; Помощь в одевании детей групп раннего и младшего дошкольного возраста при подготовке к прогулке; Помощь воспитателю в проведении оздоровительных и профилактических мероприятий, подготовки к занятиям.

К п.4. Активное участие в общественных мероприятиях учреждения уборках, субботниках, ремонте, выполнение работ по благоустройству территории и пр.

К п.5. Соблюдение норм техники безопасности на рабочем месте, соблюдение трудовой дисциплины и др.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Нарушение трудовой дисциплины	Да	-2
2	Обоснованные жалобы сотрудников, родителей (законных представителей) о нарушении прав обучающихся.	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	-2

3.4. Критерии оценки эффективности работы повара муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Ёлочка»

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Повышение квалификации	Да	3
2	Организация горячего питания	Да	3
3	Качество выполняемых работ	Да	5
4	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения	Да	4
5	Нарушения трудовой дисциплины	Да	5
	Итого:		20

Примечания: К п.1. Своевременное повышение квалификации, прохождение обучения по сан минимуму и др.

К п.2. Соблюдение технологии приготовления блюд, хорошие вкусовые качества и др.

К п.3. Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии.

К п.4. Активное участие в общественных мероприятиях учреждения уборках, субботниках, ремонте, выполнение работ по благоустройству территории и пр.

К п.5. Соблюдение норм техники безопасности на рабочем месте, соблюдение трудовой дисциплины и др.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

3.4. Критерии оценки эффективности работы завхоза муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №8 «Ёлочка»

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности, внутреннего контроля.	Да	2
2	Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности	Да	3
3	Качество выполняемых работ	Да	8
4	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения	Да	3
5	Нарушения трудовой дисциплины	Да	4
	Итого:		20

Примечания:

К п.1. Отсутствие замечаний по итогам ревизий, проверок надзорных органов. Своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников МБДОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

Кп.2 Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности

К п.3. Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону. Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии. Образцовое содержание кладовых и холодильного оборудования в соответствии с требованиями СанПиН.

К п.4.. Активное участие в общественных мероприятиях учреждения уборках, субботниках, ремонте, выполнение работ по благоустройству территории и пр.

К п.5. Соблюдение норм техники безопасности на рабочем месте, соблюдение трудовой дисциплины и др.

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Нарушение трудовой дисциплины	Да	-2
2	Наказание со стороны надзорных органов	Да	-2
3	Нарушение норм техники безопасности, электробезопасности, пожарной безопасности	Да	-2

3.5. Критерии оценки эффективности работы машиниста по стирке белья детского сада №8 «Ёлочка»

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Содержание прачечной в соответствии с требованиями СанПиН	Да		4
2	Качество выполняемых работ	Да		4
3	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения	Да		3
4	Нарушения трудовой дисциплины	Да		4
	Итого:			15

Примечания:

К п.1. Качественное содержание помещения в соответствии с требованиями СанПиН, своевременное и качественное проведение генеральных уборок.

К п. 2 Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии.

К п.3.. Активное участие в общественных мероприятиях учреждения уборках, субботниках, ремонте, выполнение работ по благоустройству территории и пр.

К п.4. Соблюдение норм техники безопасности на рабочем месте, соблюдение трудовой дисциплины и др. Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители		Баллы
1	Нарушение трудовой дисциплины	Да		-2
2	Жалобы на качество работы	Да		-2
3	Нарушение норм техники безопасности, электробезопасности, пожарной безопасности	Да		-2

3.6. Критерии оценки эффективности работы машиниста по стирке белья детского сада №8 «Ёлочка»

№	Критерии материального стимулирования	Измерители		Баллы
1	Своевременное и качественное представление отчетов	Да		3
2	Проведение плановых и внеплановых инвентаризаций нефинансовых и финансовых активов.	Да		3
3	Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, платежам во внебюджетные фонды, с поставщиками товарно-материальных ценностей и услуг	Да		5
4	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения	Да		3
5	Нарушения финансовой и трудовой дисциплины	Да		6
	Итого:			20

Примечания:

Кп.1.Своевременное и качественное предоставление отчетов. Своевременное ведение обязательной текущей документации, отсутствие замечаний со стороны руководящих работников МБДОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

Кп.2 Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей.

К п.3. Соблюдение сроков выверки расчетов по налогам, платежам с поставщиками товарно-материальных ценностей.

К п.4.. Активное участие в общественных мероприятиях учреждения уборках, субботниках, ремонте, выполнении работ по благоустройству территории и пр.

К п.5. Соблюдение норм техники безопасности на рабочем месте, соблюдение трудовой дисциплины и др.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Нарушение трудовой дисциплины	Да	-3
2	Наказания со стороны надзорных органов	Да	-3

3.7. Критерии оценки эффективности работы сторожа детского сада №8 «Ёлочка»

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Отсутствие порчи (потери) имущества детского сада во время дежурства	Да	3
2	Качество выполняемых работ	Да	3
3	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения	Да	3
4	Нарушения трудовой дисциплины	Да	6
	Итого:		15

Примечания:

К п.1. Качественное содержание помещения в соответствии с требованиями СанПиН, своевременное и качественное проведение генеральных уборок.

К п. 2 Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии.

К п.3.. Активное участие в общественных мероприятиях учреждения уборках, субботниках, ремонте, выполнении работ по благоустройству территории и пр.

К п.4. Соблюдение норм техники безопасности на рабочем месте, соблюдение трудовой дисциплины и др. Обеспечение выполнения требований охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности

Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Нарушение трудовой дисциплины	Да	-3
2	Наказания со стороны надзорных органов	Да	-3

3.8. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника МБДОУ за результативность и качество труда устанавливается приказом заведующего МБДОУ в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в МБДОУ. Размеры выплат стимулирующего характера работника

максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами МБДОУ, осуществляющего образовательную деятельность.

3.9. Размер выплат стимулирующего характера заведующему МБДОУ устанавливается приказом учредителя по согласованию с органом самоуправления организации.

3.10. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления МБДОУ о согласовании оценки результативности деятельности работников МБДОУ. Оценка результативности и качества труда работников МБДОУ проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.

3.11. Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом заведующего МБДОУ. В состав экспертно-аналитической группы могут входить заведующий МБДОУ, представители представительного органа работников, представители органа самоуправления МБДОУ.

3.12. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы заведующий МБДОУ или старший воспитатель МБДОУ.

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

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

3.15. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы заведующий МБДОУ знакомит каждого сотрудника

МБДОУ с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

3.16. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник МБДОУ в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

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

3.18. Заведующий МБДОУ представляет в орган самоуправления МБДОУ аналитическую информацию о достижениях работников МБДОУ, стимулирование которых производится за результативность и интенсивность труда, в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

3.19. На основании представления заведующего МБДОУ орган самоуправления МБДОУ принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимается простым большинством голосов. Правомочность принятия решений органа самоуправления МБДОУ определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

3.20. На основании проведенной оценки достижений работников МБДОУ производится подсчет баллов за соответствующий период по каждому работнику МБДОУ и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированных в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Полученное количество баллов суммируется по всем работникам МБДОУ и определяется итоговое количество баллов по МБДОУ.

3.23. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и выслуги лет, делится на итоговое количество баллов по МБДОУ. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику МБДОУ рассчитывается по формуле:

$$HE = (D \times B) / M, \text{ где:}$$

HE - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;
D - денежный вес одного балла;
B - количество баллов;
M - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000 рублей, а общая сумма баллов, набранная работниками МБДОУ, = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 рублей / 1000 = 250 рублей.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника МБДОУ и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно.

Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда на январь - август очередного года происходит по такой же схеме в январе очередного года.

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда работников
МБДОУ детского сада №8 «Ёлочка»
Доплаты за дополнительно возложенные на
педагогических работников обязанности

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно- гигиенических навыков:	
В МБДОУ:	
Помощникам воспитателей	30
2. Педагогическим работникам МБДОУ, осуществляющих образовательную деятельность, за участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий:	
Педагогическим работникам	до 20
3. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании МБДОУ	до 30

Примечания:

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

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 так далее). 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	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов) Организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка;	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 пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по

	детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	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, воспитательно-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
2.	Образовательные организации высшего образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
3.	Образовательные организации со специальным наименованием "высшие военные" и "средние военные"	работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
4.	Образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
5.	1. Органы, осуществляющие управление в сфере образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью)

	<p>организациями</p> <p>2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединения организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>со строительством, снабжением, делопроизводством)</p> <p>штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
6.	Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
7.	Общежития предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
8.	Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и следственные изоляторы	работа (служба) при наличии педагогического образования в должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

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

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

3) учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

4) мастерам производственного обучения;

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогам-психологам;

7) методистам;

8) преподавателям организации дополнительного образования (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных школ, школ искусств), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка 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 организаций 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.