

УТВЕРЖДАЮ

Заведующая  
ДС № 4 с. Екатеринославка

МДОБУ

В.В.Бойко

Приказ № 5 от 03.02.2016

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения  
«Детский сад № 4 с. Екатеринославка «Алёнушка»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Детский сад № 4 с. Екатеринославка «Алёнушка» (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации района от 29.08.2012 г. № 794 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции постановления главы администрации района от 31.10.2014 № 811).

Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, занятых в сфере образования, по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением главы Октябрьского района от 31 октября 2014 г. № 811;

- наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением главы Октябрьского района от 31 октября 2014 г. № 811;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- иные выплаты.

1.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.3. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.4. Система оплаты труда в учреждениях устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением и являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.6. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного, автономного и казенного учреждения формируется на календарный год в пределах субсидий муниципальному бюджетному, автономному учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, рассчитанных с учетом нормативных затрат на оказание услуг физическим и юридическим лицам и нормативных затрат на содержание муниципального имущества, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в пределах средств, предусмотренных решением о районном бюджете на очередной финансовый год.

1.7. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения после согласования с отделом образования района и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения на начало финансового года. В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по организации могут вноситься изменения.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

## **2. Основные условия оплаты труда**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных дошкольных образовательных бюджетных организаций устанавливаются руководителем организации в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее ПКГ) на основе требований к профессионально подготовке и уровню квалификации, который необходим для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, согласно приложению № 2 к настоящему Примерному положению.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 10 - 30 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

Оклады педагогических работников установлены с учетом компенсации на приобретение подписных изданий и книгоиздательской продукции.

2.3. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения.

Работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в разделах 3 и 4 настоящего Примерного положения.

### **3. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным приложением № 1 к Положению об установлении систем оплаты труда работников районных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников органов местного самоуправления района по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы, утвержденного постановлением главы района от 29.августа 2012 г. № 794 (в редакции постановления главы района от 31.10.2014 № 811), в учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

3.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников образовательных организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Результаты проведенной ранее аттестации рабочих мест по условиям труда действительны до окончания их срока действия, но не позднее 31 декабря 2018 года.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены

без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. При этом ранее представлявшиеся работникам компенсационные выплаты за вредные (опасные) условия труда могут быть направлены на сохранение уровня оплаты труда данных работников с учетом выполнения показателей эффективности.

При этом руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Амурской области и Октябрьского района.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

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

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (статья 154 ТК РФ).

Минимальный размер доплаты - 20 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за час работы работника (Постановление Правительства РФ №554 от 22.07.2008г. «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»);

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК).

Размер доплаты составляет:

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

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

- за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, водителям автомобилей за ненормированный рабочий день могут устанавливаться доплаты и надбавки к окладам (ставкам)

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы определяются образовательными организациями в пределах средств, направляемых на оплату труда в локальном нормативном акте учреждения;

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, а условия их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5. Решение о введении соответствующих выплат принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

#### **4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в соответствии с приложением № 2 к Положению об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных образовательных учреждений и работников органов местного самоуправления района по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы, утвержденного постановлением главы района от 29 августа 2012 г. № 794 (в редакции постановления главы района от 31.10.2014 № 811), работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность, высокие результаты работы;

- надбавка руководителям структурных подразделений и специалистам в образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;
- надбавка за классность водителям автомобилей
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;
- д) выплаты за наличие учёной степени, почетных званий.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами муниципальной образовательной организацией с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников и в пределах фонда оплаты труда.

4.3. Система стимулирующих выплат включает в себя поощрительные выплаты разового и постоянного характера. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с положением о стимулирующих выплатах, разработанном в организации.

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению руководителя организации по согласованию с представительным органом работников.

Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом общественного управления организации по представлению руководителя организации.

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждения (за исключением руководителей) с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, согласно приложению №3.

4.5. К надбавке за интенсивность и высокие результаты работы могут быть отнесены доплаты:

- за интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за классность водителям автомобилей;
- за перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- за участие в выполнении важных работ, мероприятий, конкурсов;
- за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.
- за обеспечение безаварийной, безотказной работы и бесперебойной работы всех служб учреждения;

4.6. Размер надбавки руководителям структурных подразделений и специалистам в образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности, - 0,25. Надбавка образует новый оклад и учитывается при исчислении компенсационных и стимулирующих выплат.

4.7. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с критериями качества, разработанными учреждением, к которым могут быть отнесены:

- высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;
- внедрение новых методов, педагогических разработок, проектов, развивающих познавательную активность обучающихся, в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- работу в условиях эксперимента;
- достижение обучающимися, учащимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;
- обеспечение стабильности и повышения качества обучения (проведение открытой НОД, проведение мастер – классов, проведение дополнительной образовательной деятельности);
- использование здоровьесберегающих технологий;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях, педагогических часах, проектной деятельности);
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;
- социальное партнёрство педагога с родителями, законными представителями);
- наличие положительной динамики снижения количества пропущенных детодней, увеличение коэффициента посещаемости от 85% до 100%;
- участие в выполнении важных работ по организации мероприятий для детей с привлечением профессионалов;
- создание условий для воспитательно-образовательного процесса;
- участие воспитанников в конкурсах;
- особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в воспитательной работе;
- высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;
- применение в практической работе новых технологий.

4.8. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок при:

- соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;

- положительной оценке (не менее 80 процентов) работы работника и служб (питание, проживание, досуг) со стороны получателей государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);

- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

4.9. В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию в следующих размерах:

а) при наличии первой квалификационной категории – 0,52

б) при наличии высшей квалификационной категории – 0,57

при соответствии занимаемой должности педагогическим работникам устанавливается повышающий коэффициент – 0,26.

Надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа органа (учреждения) о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

Применение надбавки при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории по приказу органа (учреждения), при котором она создана.

При наступлении у работника права на применение надбавки за квалификационную категорию, в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.10. В целях стимулирования водителей автомобилей к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации может устанавливаться ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей (первый класс - 25 процентов, второй класс - 10 процентов).

4.11. Выплата за выслугу лет педагогическим работникам выплачивается в зависимости от педагогического стажа по основной должности в следующих размерах:

а) при наличии стажа педагогической работы более 20 лет – 1400 руб.

б) при наличии стажа педагогической работы более 10 лет – 1100 руб.

в) при наличии стажа педагогической работы от 5 до 10 лет – 700 руб.

г) при наличии стажа педагогической работы до 5 лет – 350 руб.

4.12. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

4.13. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников:



- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

#### 4.14. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности образовательного учреждения;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.15. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации выплата производится по одному из оснований.

4.16. Рекомендуемые размеры надбавок за наличие ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации от оклада (ставки заработной платы) составляют:

- доплаты за наличие почетного звания «Заслуженный работник» в сфере образования, государственных наград, иные почетные звания - 30%
- ведомственные награды «Отличник просвещения», Почетный работник образования» – 10 процентов;
- Победитель конкурса «Воспитатель года» – 30 процентов;

4.17. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемых отделом образования.

На стимулирование работников рекомендуется направлять до 40% фонда оплаты труда образовательного учреждения. Максимальный размер выплат стимулирующего характера работнику не ограничен.

## **5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата руководителей учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя муниципального бюджетного, автономного и казенного учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального бюджетного, автономного и казенного учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

Заработная плата руководителю муниципального бюджетного, автономного и казенного учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения, определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются начальником отдела образования.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений в кратности от 1 до 3.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 3 может быть увеличен по решению органа местного самоуправления района (структурного подразделения), в ведении которого находится учреждения, в отношении руководителя учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый администрацией района.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей дошкольных образовательных муниципальных учреждений, за счет средств областного бюджета, и среднемесячной заработной платы работников муниципального образовательного учреждения ( в соответствии постановления администрации Октябрьского района от 28 марта 2016г. №118 « Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников муниципальных образовательных организаций»)

N	Численность обучающихся	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципальной дошкольной организации, финансируемой за счет средств областного бюджета, и среднемесячной заработной платы
---	-------------------------	---

		работников муниципальной дошкольной образовательной организации	
		при отсутствии интерната	при наличии интерната либо осуществлении в двух и более зданиях образовательных услуг дошкольного образования, услуг по присмотру и уходу за детьми дошкольного возраста
1	до 150	до 2,0	до 2,5
2	151-500	до 2,5	до 3,0
3	свыше 501	до 3,0	до 3,5

Соотношение средней заработной платы руководителей муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя, заместителям руководителя по административно-хозяйственной части на 40-50% ниже от оклада руководителя.

5.2. С учетом условий труда заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Примерного положения.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на основании количественных и качественных показателей их деятельности.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей руководителя и главного бухгалтера оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

5.3. Руководителям муниципальных учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы;
- единовременная премия руководителям бюджетных, автономных и казенных учреждений за выполнение важных и особо важных заданий.

5.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год. Для осуществления выплат руководителям учреждений отдел образования может распределять до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников муниципальных учреждений.

Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения ежегодно устанавливаются отделом образования в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения на основании количественных и качественных показателей их деятельности (приложение №4). Выплаты стимулирующего характера руководителям и их заместителям производятся на основании предоставляемой информации о показателях деятельности организации.

Результаты деятельности учреждения рассматриваются по итогам работы за квартал, год.

Решение о выплатах стимулирующего характера доводится до руководителя учреждения в установленном порядке.

В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителям и их заместителям может быть создана комиссия по распределению фонда стимулирования, состав и полномочия которой определяются отделом образования. Решение комиссии определяется протоколом, на основании которого издается приказ.

5.5. Распределение фондов стимулирования руководителей муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и их заместителей осуществляется в соответствии с решениями отдела образования, осуществляющего управление в сфере образования, в котором учитываются:

- рост средней заработной платы работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы, обеспечиваемого за счет средств муниципального бюджета;
- выполнение учреждением в установленном порядке показателей его деятельности и успешного достижения целей своего создания;
- выполнение учреждением нормативных правовых актов Российской Федерации, области, администрации района, министерства образования и науки области, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией;
- отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору);
- отсутствие в учреждении задолженности по заработной плате;
- физическое здоровье воспитанников (по результатам мониторинга);
- создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе учреждения (по результатам мониторинга);
- участие учреждений в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия.

5.6. Единовременная премия руководителям муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям исходя из следующих критериев:

- выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;
- проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений администрации района, Правительства Амурской области, начальника отдела образования;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);

- проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от приносящей доход деятельности учреждения;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения.

5.7. Решение об установлении руководителю муниципального бюджетного, автономного казенного учреждения единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается отделом образования, осуществляющем управление в сфере образования (структурного подразделения).

5.8. Отдел образования, в ведении которого находится учреждение вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации, а также примерный перечень должностей относимых к административно-управленческому персоналу. Предельная доля оплаты труда административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не более 50 процентов.

## **6. Оплата труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала**

6.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.2. Тарификационный список педагогических работников формируется 2 раза в год (на начало учебного года и на начало календарного года) исходя из режима работы дошкольного учреждения и устанавливает объем педагогической нагрузки на год.

6.3. Уровень образования работников при установлении размеров окладов (ставок) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено законодательством Российской Федерации).

6.4. Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем образовании, размеры окладов (ставок) устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

6.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» является основанием для установления им размеров окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

6.6. Выплаты за выслугу лет применяется при оплате труда педагогических работников независимо от установленной учебной нагрузки при тарификации по основной должности.

Применение надбавки за выслугу лет не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

6.7. Квалификационная категория учитывается при исполнении обязанностей работниками по той должности, по которой им присвоена квалификационная категория.

6.8. До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

6.9. В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

6.10. Коэффициент за сложность устанавливается с целью более полного учета при оплате труда сложности труда работников.

6.11. Размеры окладов (ставок) педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала дошкольного образования, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008. № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и приказа Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

6.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются педагогическим работникам и учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с разделами 3,4 настоящего Положения.

6.13. Все условия оплаты труда должны быть отражены в трудовых договорах работников учреждений.

6.14. Порядок определения стажа педагогической работы определяется в соответствии с приложением № 5

## **7. Оплата труда работникам общепрофессиональных должностей, служащих и профессий рабочих**

7.1. Заработная плата работника организации состоит из оклада, установленного по соответствующей ПКГ, повышающих коэффициентов к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размеры окладов, повышающих коэффициентов к окладам, компенсационных и стимулирующих выплат работников организаций устанавливаются руководителем организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

7.3. Размеры окладов в учреждении устанавливаются приказом руководителя учреждения по каждой ПКГ, используемой в учреждении.

7.4. В соответствии с уставной деятельностью организации при формировании штатного расписания используют следующие ПКГ:

1) профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008г. № 247н;

2) профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008г. № 248н;

3) профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 № 251н.

7.5. Повышающие коэффициенты, стимулирующие и компенсационные выплаты работникам учреждений, устанавливаются в положении об оплате труда, коллективном договоре, в трудовом договоре, заключаемом с работником.

7.6. При формировании перечня выплат стимулирующего характера для работников учреждений следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей (критериев) для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся (разделы 3, 4 настоящего Положения).

## **8. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда**

8.1. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

- в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

- в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

8.2. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом муниципальным

бюджетным, автономным и казенным учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

8.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения - муниципальный орган района, в ведении которого находится муниципальное учреждение, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя учреждения.

8.4. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

- в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 1000 рублей;

- в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации - до 1000 рублей один раз в год;

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

8.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель муниципального бюджетного, автономного и казенного учреждения, а руководителю муниципального бюджетного, автономного и казенного учреждения – муниципальный орган, в ведении которого находится районное учреждение.

Размер премии определяется приказом руководителя учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

8.6. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок

Приложение №1  
к положению по оплате труда  
работников МДОБУ ДС № 4 с.  
Екатеринославка



1.1. Фонд оплаты труда работников ДОО (ФОТдоо) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТ ст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:  $\text{ФОТст} = \text{ФОТ} \times \text{ш}$ , где:

ш - стимулирующая доля ФОТ ДОО. Рекомендуемый диапазон ш - до 40%. Значение ш определяется ДОО самостоятельно.

1.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель образовательного учреждения, заместители руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (воспитатели, специалисты) и младшего обслуживающего (помощники воспитателей, уборщики производственных и служебных помещений, кастелянши, повара, дворники, водители и др.) персонала образовательного учреждения и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТмоп}, \text{ где:}$$

ФОТауп - фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТпп - фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс;

ФОТмоп - фонд оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

1.3. Руководитель ДОО формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

доля фонда оплаты труда для руководителей, младшего обслуживающего персонала (ФОТауп, ФОТмоп) устанавливается на уровне, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогических работников определяется по формуле:

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп}, \text{ где:}$$

пп - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, в базовой части ФОТ. Рекомендуемое оптимальное значение пп – до 50%. Значение или диапазон пп определяется ДОО самостоятельно.

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников МДОБУ ДС № 4 с. Екатеринославка

1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

п / п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1		Помощник воспитателя; Секретарь учебной части	3000
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
2	1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; Младший воспитатель; помощник воспитателя	4200
3	2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; Старший дежурный по режиму	4565
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
4	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; Инструктор по физической культуре; Музыкальный руководитель; Старший вожатый	5300
5	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; Концертмейстер; Социальный педагог; Педагог дополнительного образования; Педагог-организатор; Тренер-преподаватель	5400
6	3 квалификационный уровень	Воспитатель; Методист; Мастер производственного обучения; Педагог-психолог; Старший тренер-преподаватель; Старший инструктор-методист; Старший педагог дополнительного образования	5800

7	4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; Старший воспитатель; Учитель; Старший методист; учитель-дефектолог; Учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь; Тьютор;	6025
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
8	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей*	6400
9	2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта,	6780
		учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования**;	
		старший мастер образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	
10	3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий)	7275

		обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	
--	--	---	--

\* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

\*\* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения общеотраслевых профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	
		гардеробщик; буфетчик; горничная; грузчик; дворник; дезинфектор; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; мойщик посуды; обувщик по ремонту обуви; оператор копировальных и множительных машин; парикмахер; плотник; повар; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); машинист	

		(кочегар) котельной; слесарь (всех наименований); столяр; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории; электромеханик (всех наименований); электромонтер (всех наименований): 1-го квалификационного разряда 2-го квалификационного разряда 3-го квалификационного разряда	2900 3050 3200
2	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	3250
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
3	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	
		водитель (управление легковыми автомобилями всех типов; грузовыми автомобилями всех типов грузоподъемностью до 40 тонн, автобусами габаритной длиной 7-12 метров); буфетчик; плотник; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; столяр; слесарь (всех наименований); электромеханик (всех наименований); электромонтер (всех наименований): 4-го квалификационного разряда 5-го квалификационного	3350 3500

		разряда	
4	2 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; повар; плотник; слесарь (всех наименований); электромеханик (всех наименований); электромонтер (всех наименований); столяр:</p> <p>6-го квалификационного разряда</p> <p>7-го квалификационного разряда</p>	<p>3650</p> <p>3800</p>
5	4 квалификационный уровень	<p>Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы:</p> <p>выполняющие важные и ответственные работ</p> <p>выполняющие особо важные и особо ответственные работы</p>	<p>4160</p> <p>4560</p>

3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения ими должностей к профессиональным квалификационным группам,

утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих».

п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; дежурный бюро пропусков; дежурный (по выдаче справок, общежитию и др.); кассир; комендант; машинистка; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор; архивариус	3000
2	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» *	3250
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
3	1 квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; техник	3300
4	2 квалификационный уровень	Заведующий копировально-множительным бюро; заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» *	3350
		Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутривидовая категория**	
5	3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-	3650

		повар); заведующий столовой Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория**	
6	4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» **	3800
7	5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	3850
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
8	1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; инженер; инженер-программист; инженер- электроник (электроник); специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт	4200
9	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	4350
10	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	4500
11	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» **	5410
2	5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	5845
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»			
3	1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров; начальник юридического отдела	6780

\* Применение должностного наименования «старший» возможно при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему



исполнителями. Должность «старшего» может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

\*\* Применение должностного наименования «ведущий» возможно при условии, если специалист наряду с выполнением обязанностей, присущей данной должности, осуществляет функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности учреждения или его структурного подразделения либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей, создаваемыми в отделах с учетом рационального разделения труда в конкретных организационно-технических условиях.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда**  
**МДОБУ «Детский сад № 4 с. Екатеринославка «Алёнушка».**

1. Общие положения.

Настоящее положение о распределении фонда стимулирования работников дошкольных образовательных учреждений определяет основания, порядок и критерии оценки профессиональной деятельности работников.

Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

Премирование педагогов образовательных учреждений производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного отделом образования района в пределах средств, предусмотренных на оплату труда дошкольного образовательного учреждения.

Система стимулирующих выплат работников образовательного учреждения включает в себя:

а) доплаты за наличие почетного звания «Заслуженный работник» в сфере образования, государственных наград в размере 30%

- ведомственные награды «Отличник просвещения», «Почетный работник образования» – 10 процентов;

- Победитель конкурса «Воспитатель года» – 30 процентов;

б) поощрительные выплаты по результатам труда.

Ежемесячные доплаты за высокие достижения в труде, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются при достижении работниками высокой результативности труда в целях усиления материального стимулирования наиболее квалифицированных, ответственных и исполнительных работников.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Доплаты устанавливаются на 1 календарный год. По истечении указанного срока надбавка может быть установлена на новый срок, ее размеры могут быть уменьшены (увеличены) или она может быть отменена полностью.

Доплаты, установленные в соответствии с настоящим Положением, выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

2. Показатели профессиональной деятельности педагогических работников  
МДОБУ «Детский сад № 4 с. Екатеринославка «Алёнушка»

№ п/п	Наименование критериев	Баллы	Количество набранных баллов
<b>ПОКАЗАТЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ</b>			
1.	Перевыполнение отраслевых норм нагрузки (наполняемость сверхнорматива)	0,5 баллов за 1 день	
2.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий, конкурсов		
	Уровень учреждения:		
	1 место	3 балла	
	2 место	2 балла	
	3 место	1 балл	
	Уровень района:		
	1 место	5 балла	
	2 место	4 балла	
	3 место	3 баллов	
	Региональный уровень:		
	1 место	6 баллов	
	2 место	5 балла	
	3 место	4 балла	
	Участие	3 балла	
Всероссийский и международный уровень			
	Призовое место (не более одного конкурса в месяц)	1 балл	
3.	Интенсивность, связанная со спецификой контингента (работа с детьми - инвалидами)	15 баллов	

<b>ПОКАЗАТЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ЗА КАЧЕСТВО</b>			
1.	<b>Использование в работе здоровьесберегающих технологий</b>		
	Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников	2 балла	
	Снижение роста заболеваемости (ясли-30%, сад-20%)	3 балла	
	Организация физкультурно- оздоровительной работы (физкультурные досуги, спортивные праздники, другие спортивные мероприятия)	5 баллов	
2.	<b>Социальное партнёрство педагога с родителями (законными представителями)</b>		
	Отсутствие замечаний, жалоб со стороны родителей (отсутствие родительской задолженности)	10 баллов	
	Нетрадиционная форма с родителями (системность, предоставление протокола) – семейные досуги, клубы другие формы работы)	2 балла	
3.	Наличие положительной динамики снижения количества пропущенных детодней, увеличение	5 баллов	

	коэффициента посещаемости 85-100%.		
4	<b>Участие в методической работе (семинары, педагогические часы, конференции, методические объединения, проектная деятельность)</b>		
	На уровне учреждения		
	Обобщение и распространение педагогического опыта (в форме доклада)	3 балла	
	Мастер-класс, другие инновационные формы	4 балла	
	Открытые занятия, иные мероприятия с воспитанниками	5 баллов	
	На уровне района		
	Обобщение и распространение педагогического опыта (в форме доклада)	4 балла	
	Показ мастер-класса, другие инновационные формы	5 баллов	
	Открытые занятия, иные мероприятия с воспитанниками	6 баллов	
	Курсы повышения квалификации, в том числе дистанционно	3 балла	
	Наличие публикаций в СМИ (отчётный период)	5 баллов	
	Выпуск газеты	2 балла	
	Размещение педагогами материала на сайт ДООУ	1 балл	
	Реализация дополнительных проектов (по окончании проекта)	от 1 до 5 баллов	
5	<b>Участие в выполнении важных работ по организации мероприятий для детей с привлечением профессионалов (100%-10 баллов, менее 100% -5 баллов, менее 50%-1 балл)</b>		
6	<b>Участие воспитанников в конкурсах</b>		
	На уровне учреждения		
	1 место	3 бал.	
	2 место	2 бал.	
	3 место	1 бал.	
	На районном уровне		
	1 место	4 бал.	
	2 место	3 бал.	
	3 место	2 бал.	
	Участие	1 балл	
	На региональном уровне		
	1 место	5 бал.	
	2 место	4 бал.	
	3 место	3 бал.	
	Участие	2 балла	
	На всероссийском уровне (только призовые места и не более одного конкурса за отчётный период)	1 балл	
7	<b>Создание условий для воспитательно - образовательного процесса</b>		
	Участие педагогов в утренниках, досугах, развлечениях	1 балл	

	Организация выставок детских работ (1 работа – 1 балл)		
8	<b>Уровень исполнительской дисциплины</b>		
	Высокий	10 баллов	
	Средний (Подготовка и своевременное предоставление отчётного материала)	От 5 до 8 баллов	
9	<b>Дополнительная образовательная деятельность.</b>	<b>5 баллов</b>	

**Показатели профессиональной деятельности старшего воспитателя  
МДОБУ «Детский сад № 4 с. Екатеринославка «Алёнушка»**

№ п/п	Наименование критериев	Баллы	Количество набранных баллов
<b>ПОКАЗАТЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ</b>			
1.	Участие педагога в конкурсах		
	Уровень учреждения:		
	1 место	3 балла	
	2 место	2 балла	
	3 место	1 балл	
	Уровень района:		
	1 место	5 балла	
	2 место	4 балла	
	3 место	3 баллов	
	Региональный уровень:		
	1 место	6 баллов	
	2 место	5 балла	
	3 место	4 балла	
		Участие	3 балла
Всероссийский и международный уровень			
	Призовое место (не более одного конкурса в месяц)	1,5 балл	

<b>ПОКАЗАТЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ЗА КАЧЕСТВО</b>			
1.	Социальное партнёрство педагога с родителями (законными представителями)		
	Нетрадиционные формы работы с родителями (тематические акции, ярмарки, мастер - классы)	2 балла	
	Изготовление буклетов, памяток, рекомендаций, информационных листов для родителей	5 баллов	
	Ежемесячный выпуск газеты для родителей	10 баллов	
2	Участие в методической работе (семинары, педагогические часы, конференции, методические объединения, проектная деятельность)		

	<b>На уровне учреждения</b>		
	Обобщение и распространение педагогического опыта (в форме доклада)	3 балла	
	Мастер-класс	4 балла	
	Педагогические игры (КВН, деловая игра, «Что? Где? Когда?», Счастливый случай), методические диспуты, дискуссии, аукционы	5 баллов	
	<b>На уровне района</b>		
	Обобщение и распространение педагогического опыта (в форме доклада)	4 балла	
	Показ мастер-класса	5 баллов	
	Педагогические игры (КВН, деловая игра, «Что? Где? Когда?», Счастливый случай), методические диспуты, дискуссии, аукционы	6 баллов	
	Курсы повышения квалификации, в том числе дистанционно	3 балла	
	Наличие публикаций в СМИ (отчётный период)	5 баллов	
	Выпуск стенгазеты	2 балла	
	Работа с сайтом ДОО	5 баллов	
	Реализация дополнительных проектов (по окончании проекта)	от 1 до 5 баллов	
	Использование современных информационных технологий, технических средств обучения	2 балла	
	Методическая помощь педагогам в организации и проведении воспитательно – образовательного процесса	5 баллов	
	Усвоение воспитанниками программного материала на основе мониторинга	3 балла	
5	Участие в выполнении важных работ по организации мероприятий для детей с привлечением профессионалов (100%-10 баллов, от 50-100% - 5баллов, до 50%-2 балла)		
6	<b>Участие воспитанников в конкурсах</b>		
	<b>На уровне учреждения</b>		
	1 место	3 балла	
	2 место	2 балла	
	3 место	1 балл	
	<b>На районном уровне</b>		
	1 место	4 балла	
	2 место	3 балла	
	3 место	2 балла	
	За участие	1 балл	
	<b>На региональном уровне</b>		
	1 место	5 балл	
	2 место	4 балла	
	3 место	3 балла	

	За участие	2 балла	
	На всероссийском уровне (только призовые места и не более одного конкурса за отчётный период)	1 балл	
7	Создание условий для воспитательно - образовательного процесса		
	Организация выставок, конкурсов в детском саду	5 баллов	
	Участие в развлечениях, праздниках, досугах	1 балл	
8	Высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ		
	Уровень исполнительской дисциплины		
	Высокий	10 баллов	
	Средний	8 баллов	
	Контроль за выполнением образовательного процесса	1 балл	

**Показатели профессиональной деятельности музыкального руководителя  
МДОБУ «Детский сад № 4 с. Екатеринославка «Алёнушка»**

№ п/п	Наименование критериев	Баллы	Количество набранных баллов
<b>ПОКАЗАТЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ</b>			
1.	Перевыполнение отраслевых норм нагрузки (наполняемость сверхнорматива)	0,5 баллов за 1 день	
2.	Участие педагога в конкурсах		
	Уровень учреждения:		
	1 место	3 балла	
	2 место	2 балла	
	3 место	1 балл	
	Уровень района:		
	1 место	5 балла	
	2 место	4 балла	
	3 место	3 баллов	
	Региональный уровень:		
	1 место	6 баллов	
	2 место	5 балла	
	3 место	4 балла	
	Участие	3 балла	
	Всероссийский и международный уровень		
	Призовое место (не более одного конкурса в месяц)	1 балл	

**ПОКАЗАТЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА ЗА КАЧЕСТВО**

1.	<b>Использование в работе здоровьесберегающих технологий</b>		
	Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников	2 балла	
	Снижение роста заболеваемости (ясли-30%, сад-20%)	3 балла	
2.	<b>Социальное партнёрство педагога с родителями (законными представителями)</b>		
	Нетрадиционная форма с родителями (системность, предоставление протокола) – семейные досуги, клубы другие формы работы)	2 балла	
3.	Наличие положительной динамики снижения количества пропущенных детодней, увеличение коэффициента посещаемости 85-100%.	5 баллов	
4.	<b>Участие в методической работе (семинары, педчасы, конференции, методические объединения, проектная деятельность)</b>		
	На уровне учреждения		
	Методическая помощь педагогам в организации и проведении воспитательно-образовательного процесса	10 баллов	
	Обобщение и распространение педагогического опыта (в форме доклада)	3 балла	
	Мастер-класс, другие инновационные формы	4 балла	
	Открытые занятия, иные мероприятия с воспитанниками	5 баллов	
	На уровне района		
	Обобщение и распространение педагогического опыта (в форме доклада)	4 балла	
	Показ мастер-класса, другие инновационные формы	5 баллов	
	Открытые занятия, иные мероприятия с воспитанниками	6 баллов	
	Курсы повышения квалификации, в том числе дистанционно	3 балла	
	Наличие публикаций в СМИ (отчётный период)	5 баллов	
	Выпуск газеты	2 балла	
	Размещение педагогами материала на сайт ДОУ	1 балл	
	5	Реализация дополнительных проектов (по окончании проекта)	от 1 до 5 баллов
6	Применение в практической работе новых технологий	от 1 до 10 баллов	
7	<b>Участие воспитанников в конкурсах</b>		
	На уровне учреждения		
	1 место	3 бал.	
	2 место	2 бал.	
	3 место	1 бал.	
	На районном уровне		
	1 место	4 бал.	
2 место	3 бал.		



	3 место	2 бал.	
	Участие	1 балл	
	На региональном уровне		
	1 место	5 бал.	
	2 место	4 бал.	
	3 место	3 бал.	
	Участие	2 балла	
	На всероссийском уровне (только призовые места не более одного конкурса за отчётный период)	1 балл	
8	<b>Создание условий для воспитательно - образовательного процесса</b>		
	Проведение утренников, досугов, развлечений	1 балл	
	Использование современных информационных технологий, технических средств обучения	5 бал.	
	Внедрение в образовательный процесс новых методов развивающих познавательную активность воспитанников	5 бал.	
9	<b>Высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ</b>		
	Уровень исполнительской дисциплины		
	Высокий	10 бал.	
	Средний	8 бал.	
10	<b>Дополнительная образовательная деятельность.</b>	5 бал.	

## 2.2. Показатели профессиональной деятельности заведующего хозяйством МДОБУ «Детский сад № 4 с. Екатеринославка «Алёнушка»

№ п/п	Критерии	Баллы от 1 до 5	
1	Качественное и своевременное исполнение своих обязанностей (ведение документации)		
2	Обеспечение сохранности имущества учреждения		
3	Высокий уровень исполнительной дисциплины, контроль работы на пищеблоке		
4	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов		
5	Участие в благоустройстве детского сада и его территории		
6	Отсутствие больничных листов		
7	Замещение отсутствующего работника		
8	Обеспечение контроля за подготовкой и организацией ремонтных работ и участие в нём		
9	Участие в общих мероприятиях ДОУ, в том числе районных мероприятиях		
10	Отсутствие зафиксированных нарушений трудового законодательства		
11	Благоприятный психологический климат в коллективе, на пищеблоке, отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников		

**2.3. Показатели профессиональной деятельности работников обслуживающего персонала МДОБУ «Детский сад № 4 с. Екатеринославка «Алёнушка»**

**Критерии оценки качества работы повара**

№ п/п	Наименование критериев	Баллы от 1 до 5	
1	Высокое качество санитарного состояния пищеблока (технического средства), закреплённого за сотрудником		
2	Обеспечение сохранности инвентаря		
3	Отсутствие замечаний при проверке, в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов		
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины (вовремя и качественно приготовленные блюда, чистая одежда, обувь, покрытая голова)		
5	Участие в благоустройстве детского сада и его территории		
6	Отсутствие больничных листов		
7	Замещение отсутствующего повара		
8	Творческий подход, оригинальное, качественное и вкусное приготовление пищи		
9	Участие в общих мероприятиях ДООУ, в том числе в районных мероприятиях		
10	Отсутствие зафиксированных нарушений трудового законодательства		
11	Благоприятный психологический климат в коллективе, на пищеблоке, отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников		
Итого баллов:			

**Критерии оценки качества работы сторожа**

№ п/п	Критерии	Баллы от 1 до 5	
1	Качественная уборка территории		
2	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря, имущества ДООУ внутри здания и на его территории		
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины		
4	Отсутствие замечаний		
5	Участие в благоустройстве детского сада и его территории		
6	Расширение зоны обслуживания (подстричь деревья, прополоть грядки, подбелить здание ДООУ и т.д.)		
7	Отсутствие больничных листов		

8	Замещение отсутствующего сторожа		
9	Участие в общих мероприятиях ДОУ, в том числе в районных мероприятиях		
10	Отсутствие зафиксированных нарушений трудового законодательства		
11	Благоприятный психологический климат в коллективе, отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников		
Итого баллов:			

### Критерии оценки качества работы подсобного рабочего

№ п/п	Критерии	Баллы от 1 до 5	
1	Высокое качество санитарного состояния пищеблока		
2	Обеспечение сохранности инвентаря		
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины		
4	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов		
5	Участие в благоустройстве детского сада и его территории		
6	Отсутствие больничных листов		
7	Замещение отсутствующего повара		
8	Контроль за посудой для отбора суточных проб (очистка от пищи, мытьё, стерилизация)		
9	Участие в общих мероприятиях ДООУ, в том числе районных мероприятиях		
10	Отсутствие зафиксированных нарушений трудового законодательства		
11	Благоприятный психологический климат в коллективе, на пищеблоке, отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников		

**Критерии оценки качества работы кастиелянши  
и машиниста по стирке белья**

№ п/п	Критерии	Баллы от 1 до 5	
1	Высокое качество санитарного состояния помещения		
2	Сохранность оборудования, находящегося в помещении прачечной		
3	Высокий уровень исполнительной дисциплины		
4	Ведение документации по наличию мягкого инвентаря		
5	Участие в благоустройстве детского сада и его территории		
6	Отсутствие больничных листов		
7	Контроль дверей (антитеррор)		
8	Подготовка к утренникам (шторы, костюмы, скатерти)		
9	Участие в общих мероприятиях ДООУ, в том числе районных мероприятиях		
10	Отсутствие зафиксированных нарушений трудового законодательства		
11	Благоприятный психологический климат в коллективе, на пищеблоке, отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников		

**Критерии оценки качества работы помощника воспитателя**

№ п/п	Наименование критериев	Баллы от 1 до 5	
1	Высокое качество санитарного состояния групповой комнаты, прилегающих помещений и имущества, в соответствии с требованиями СанПиН		
2	Обеспечение сохранности инвентаря, закреплённого за группой		
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины		
4	Помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса		
5	Участие в благоустройстве детского сада и его территории		
6	Отсутствие больничных листов		
7	Замещение помощника воспитателя		
8	Своевременный ремонт и переход из одной группы в другую, наведение порядка в течение недели после ремонта		
9	Участие в общих мероприятиях ДООУ, в том числе в районных мероприятиях		
10	Отсутствие зафиксированных нарушений трудового законодательства		
11	Благоприятный психологический климат в коллективе, отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников		
Итого баллов:			

### Критерии оценки качества работы водителя

№ п/п	Критерии		
1	Высокое качество и своевременное исполнение своих обязанностей		
2	Своевременный ремонт автомобиля, поддержание его в хорошем техническом состоянии		
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины		
4	Участие в благоустройстве детского сада, участков, территории детского сада		
5	Отсутствие больничных листов		
6	Участие в общих мероприятиях ДООУ и районных мероприятиях		
7	Ежемесячное прохождение дезинфекции машины		
8	Командировки в другой населённый пункт		
9	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов		
10	Отсутствие зафиксированных нарушений трудового законодательства		
11	Благоприятный психологический климат в коллективе, отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников		
Итого баллов:			
Сумма (руб)			

### Критерии оценки качества работы рабочего по зданию

№ п/п	Критерии	Баллы	
1	Вовремя и качественно сделаны все ремонтные работы		
2	Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря		
3	Высокий уровень исполнительской дисциплины		
4	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов		
5	Участие в благоустройстве детского сада (территории, здания, участков)		
6	Отсутствие больничных листов		
7	Замещение отсутствующего сторожа		
8	Участие в общих мероприятиях ДООУ, в том числе в районных мероприятиях		
9	Поддержание порядка в подсобном помещении		
Итого баллов			

:		
Сумма (руб)		

Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательного учреждения.

Премирование работников учреждений производится в пределах фонда оплаты труда по результатам работы за месяц, год, а также единовременно. Кроме того могут вводиться премии, стимулирующие улучшение деятельности учреждения определенной направленности.:

-стимулирующие выплаты по итогам года;

-за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;

Порядок и условия премирования (категории работников, подлежащих премированию, периодичность, показатели премирования, условия) устанавливаются коллективным договором или положением о премировании, утверждаемым руководителем учреждения, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, исходя из конкретных условий.

Конкретные размеры стимулирующих выплат определяются в каждом учреждении в зависимости от наличия фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения. На премирование за результаты труда могут использоваться средства экономии фонда оплаты труда.

Экономия средств стимулирующего фонда оплаты труда, образовавшаяся в течение года остается в образовательном учреждении.

### 3.Порядок проведения оценки эффективности деятельности работников МДОБУ «Детский сад № 4 с. Екатеринославка «Алёнушка».

Порядок рассмотрения Управляющим советом учреждения, обеспечивающим демократический, общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников устанавливается настоящим положением. Экспертная комиссия осуществляет оценку профессиональной деятельности педагогов - по результатам месяца, обслуживающего персонала - по результатам квартала или полугодия. Для проведения объективной оценки результативности профессиональной деятельности руководителем дошкольного учреждения создается экспертная комиссия, в состав которой входят представители трудового коллектива образовательного учреждения, представитель управляющего Совета. Председателем экспертной комиссии назначается заведующий дошкольным образовательным учреждением.

Оценочный лист с соответствующими баллами заполняется и подписывается руководителем. Суммарная оценка определяется следующим образом: оценивается каждый показатель деятельности в баллах, затем баллы суммируются. На основании показателей работы стимулирующие выплаты начисляются в абсолютных суммах, которые определяются путем умножения количества баллов конкретного работника на стоимость 1 балла.

После согласования с Советом по распределению стимулирующей части ФОТ заведующий ДОО утверждает результаты приказом на основании которого осуществляются выплаты.

#### 4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, он вправе подать апелляцию. Апелляция подается в письменном виде на имя заведующего ДОО с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

На основании поданной апелляции в срок не позднее двух рабочих дней со дня её подачи созывается для рассмотрения заседание комиссии.

В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены комиссии еще раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на документально предоставленные данные.

Оценка, данная комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной.



## **Положение о распределении фонда стимулирования руководителей МДОБУ «Детский сад № 4 с. Екатеринославка «Алёнушка»**

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», устанавливает систему распределения фонда стимулирования руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений Октябрьского района.

### **1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей дошкольных образовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2 Премирование руководителей учреждений производится из средств фонда стимулирования, сформированного отделом образования рассчитанного по формуле

$ФОТ_{цст} = ФОТ_{доу} * ц$ , где:

ФОТ<sub>цст</sub> - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей дошкольных образовательных учреждений;

ФОТ<sub>доу</sub> - фонд оплаты труда дошкольного образовательного учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

1.3 Выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных дошкольных образовательных учреждений производятся из средств фонда стимулирования, сформированного отделом образования. В фонде стимулирования муниципальных дошкольных образовательных учреждений предусматривается до 1,5% средств на выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных дошкольных образовательных учреждений.

Данная форма установлена учредителем дошкольного образовательного учреждения, утверждена администрацией муниципального образования с учетом мнения профсоюзной организации.

## **2. Порядок назначения выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных МДОБУ «Детский сад № 4 с. Екатеринославка «Алёнушка».**

1. Выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных дошкольных образовательных учреждений устанавливаются учредителем с учетом показателей и критериев, характеризующих деятельность учреждений, в соответствии с результатами работы руководителей.

Критерии оценки качества работы руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений указаны в приложении 1 к настоящему положению о распределении фонда стимулирования руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений Октябрьского района

2. Учредитель утверждает показатели качества работы руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений для установления выплат стимулирующего характера.

3. Руководитель муниципального дошкольного образовательного учреждения представляет учредителю материалы по анализу деятельности учреждения в соответствии с утвержденными показателями качества работы и формой по состоянию на 1 января, 1 апреля, 1 июня, 1 октября текущего года.

4. Учредитель рассматривает представленные материалы о показателях работы муниципальных дошкольных образовательных учреждений, сформированные на основании утвержденных показателей качества работы, являющихся основанием для назначения руководителям выплат стимулирующего характера.

5. Учредитель принимает решение о назначении, размере и периодичности выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных дошкольных образовательных учреждений и издает приказ об осуществлении выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных дошкольных образовательных учреждений.

6. Не производится назначение выплат стимулирующего характера следующим категориям руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений:

- не проработавшим отчетный период для назначения выплат стимулирующего характера в должности руководителей дошкольных образовательных учреждений;

-имеющим дисциплинарные взыскания, объявленного в течение отчетного периода.

7. Размер выплат стимулирующего характера руководителю определяется по формуле:

$$P_i = \Phi_{ст.} / B * B_i$$

где  $i$ - наименование конкретного муниципального учреждения;

$P_i$ - размер выплаты стимулирующего характера руководителю  $i$ - муниципального дошкольного образовательного учреждения;

$\Phi$  ст.- фонд стимулирования направленный на выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных дошкольных образовательных учреждений в отчетном периоде;

$B$ - сумма баллов по всем руководителям муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования;

$B_i$  - сумма баллов по руководителю  $i$ -го муниципального дошкольного образовательного учреждения.

8. Возможность и причины изменений размеров выплат стимулирующего характера:

- нарушение исполнительской дисциплины
- снижение позитивных показателей по сравнению с предыдущим периодом
- перерасход фонда заработной платы.

Приложение 1  
к положению о распределении  
фонда стимулирования  
руководителя МДОБУ ДС № 4 с.  
Екатеринославка

Критерии оценки  
Качества работы руководителя МДОБУ «Детский сад № 4 с. Екатеринославка  
«Алёнушка».

п/ п	Критерии	Показатели критерия	Баллы
I. Качество дошкольного образования в учреждении:			
1	Общие показатели уровня развития воспитанников ДОУ по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования ( <i>Предоставить диагностическую карту</i> )	результаты мониторинга предоставляются июне и октябре	
		высокий уровень	10
		средний уровень	5
		низкий уровень	0
2	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом ( <i>предоставить диагностическую карту</i> )	повышение результатов: данные предоставляются 1 раз в год, в июне	5
3	Освоение воспитанниками подготовительных групп образовательной программы для поступления в школу ( <i>предоставить диагностическую карту</i> )	результаты мониторинга предоставляются июне	
		результаты выпускников МДОБУ соответствуют ФГТ, что подтверждено диагностикой	5
		результаты обучения не снижаются в школе, остаются стабильными и повышаются	5
4	Участие педагогов в конкурсах педагогического мастерства на различных уровнях. <i>Предоставить список участников и</i>	за участие в смотрах-конкурсах на:	
		муниципальном уровне (за каждый)	1

	<i>итоги</i>	региональном уровне	2
		всероссийском уровне	5
		за призовые места:	
		за 1 место-	10
		за 2 место	5
		за 3 место	2
5	Организация и проведение на базе учреждения семинаров, совещаний, конференций.	за каждый проведенный семинар	10
		за участие в семинаре	1
6	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ Указать Ф.И.О. педагога, его вид деятельности, экспериментальную работу, программу	за каждое направление, программу	5, но не более 20
7	Работа по преемственности: детский сад-школа. <i>Предоставить протокол</i>		5
8	Развитие дополнительного образования в Учреждении	организована деятельность дополнительного образования (на платной или бесплатной основе): кружки, секции, занятия и др.	5
9	Снижение пропусков воспитанников по неуважительным причинам	при позитивной динамике	10
	Итого 9		106

II Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса:

1	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность воспитательно-образовательного процесса	создание предметно-развивающей среды	5
		Информационно-методическое обеспечение воспитательно-образовательного процесса	5

		соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности	5
2	Обеспечение санитарно-гигиенических условий воспитательно-образовательного процесса	организация питания	5
		температурный режим	5
		световой режим и др.	5
3	Обеспечение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, санитарных норм, выполнение необходимых объемов текущего ремонта	при обеспечении	5
4	Оформление МДОБУ, кабинетов специалистов, методкабинета, групповых помещений (на начало учебного года – сентябрь)	при качественном оформлении	5
5	Отсутствие травматизма среди воспитанников и сотрудников дошкольного учреждения	при отсутствии	5
	Итого		45

### III. Кадровые ресурсы ДОУ:

1	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	100%	5
		90%	3
		ниже 80%	0
2	Стабильность пед. коллектива, сохранение молодых кадров	отсутствие текучести кадров	5
3	Повышение квалификации	численность пед. работников аттестованных на высшую квалификационную категорию	15
		численность пед. работников аттестованных на 1 квалификационную категорию	1 человек 10баллов

		численность пед. Работников подтвердивших соответствие занимаемой должности	1 человек 5 баллов
4	Представление собственного педагогического опыта (мастер-класс, публикации в газете, презентации)	за каждое представление опыта 5 баллов	5 но не более 15
	Итого		64

#### IV. Эффективность управленческой деятельности:

1	Обеспечение государственно-общественного характера управления в МДОБУ. <i>Предоставить протоколы</i>	наличие и работа родительского комитета	5
		наличие и работа Совета МДОБУ	5
2	Наличие консультативных пунктов (групп кратковременного пребывания) на базе ДОУ для детей и родителей, не охваченных услугами дошкольного образования	сформированы и активно работают	5
		опыт работы пункта или групп систематически обобщается на уровне муниципалитета	3
3	Проведение "Дня открытых дверей" совместно с родителями и общественностью <i>Предоставить протокол</i>	системность проведения	3
4	Исполнительская дисциплина	качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, документов	10
5	Отсутствие обоснованных обращения граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень решения конфликтных ситуаций	отсутствие обращений	5
6	Обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	отсутствие жалоб	10
7	Отсутствие зафиксированных нарушений трудового и образовательного законодательства	отсутствие нарушений	5

8	Призовые места в смотрах - конкурсах	регионального уровня муниципального уровня	15 10
9	Обеспечение функционирования учреждения в течение всего календарного года	доля воспитанников, охваченных разнообразными формами отдыха, оздоровления и занятости в каникулярный период в течение всего года	5
		график отпусков педагогического персонала распределен пропорционально в течение всего календарного года	5
Итого 9			86

#### V. Сохранение здоровья воспитанников ДОУ

1	Качество организации питания воспитанников ДОУ	обеспечение калорийности питания	10
2	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников ДОУ	закаливание детей	10
		вовремя сделанные прививки	5
		праздники здоровья. Спартакиады, дни здоровья (за каждое мероприятие) Предоставить протокол	5 баллов
3	Организация и работа с детьми, имеющими дефекты речи	устранение дефектов в речи	5
4	Осуществление необходимой коррекции недостатков в физическом и психическом развитии воспитанников, организация коррекционной работы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	наличие и работа специалистов	5
		внедрение коррекционных программ	5
		наличие консультационных пунктов	5



5	Наличие оборудованного кабинета	собственного медицинского	обеспеченность инвентарем, соответствие всем требованиям санитарных норм	10
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)		спортивной площадки	10
			Спортзала	10
7	Соблюдение техники безопасности и охраны труда		отсутствие фактов детского травматизма при организации образовательного процесса	10
			отсутствие нарушений охраны труда	5
	Итого 7			95

#### VI. Посещаемость дошкольных организаций и отсутствие задолженности по оплате

1	Процент посещаемости	Свыше 90%	20
		70-90%	15
		Ниже 70%	5
2	Отсутствие (или снижение количества) пропускаемых по болезни дней		5
3	Отсутствие задолженности по родительской плате		10
	Итого 3		35

#### VII. Эффективность финансово – хозяйственной деятельности

1	Эффективное расходование бюджетных средств	Отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств со стороны органов финансового контроля	5
2	Выполнение мероприятий по энергосбережению	Положительная динамика расходования объемов потребления всех видов энергии	5

3	Самостоятельность решения хозяйственных вопросов, обеспечение бесперебойного функционирования МДОБУ	Своевременность заключения договоров на содержание и обслуживание здания, плановое ведение хозяйства, отсутствие ЧС, требующих остановки образовательного процесса (за исключением причин, не зависящих от руководителя)	5
4	выполнение плана финансово – хозяйственной деятельности учреждения	при полном выполнении	5
	Итого 4		20

Приложение № 5  
к положению по  
оплате труда работников  
МДОБУ ДС № 4

Порядок определения стажа педагогической работы

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

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, 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.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно приложению №1 к настоящему Порядку;
- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном приложением №2 к настоящему Порядку.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении п. 2 приложения № 2 к настоящему Порядку, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в приложении №1 к настоящему Порядку.

Приложение №1  
к Порядку определения  
стажа работы работников  
МДОБУ С № 4

**ПЕРЕЧЕНЬ  
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ В  
КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ  
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
<p>Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов</p> <p>Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские (санатории, клиники, поликлиники, больницы и др.), а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>Учителя, преподаватели, учителя - дефектологи, учителя - логопеды, логопеды, преподаватели - организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы - методисты, инструкторы - методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по 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, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно - воспитательной, учебно - производственной, воспитательной, культурно - воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно - летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и других структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом,</p>

методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы

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

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

1.1 Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с Указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы;

1.2 Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

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

2.1 Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1;

2.2 Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально - правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

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

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

Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов; педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам - психологам;

- методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально - педагогических, художественно - графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. 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.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в

образовательных организаций, 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.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям (см. п. 1.2 раздела 1), за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций (см. п. 1.2 раздела 1 настоящего Положения) 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.



