

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Наруксовский детский сад
(далее – Положение)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Починковского муниципального района от 14.04.2017 № 295 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Починковского муниципального района Нижегородской области», распоряжения администрации Починковского муниципального района от 15.10.2008 № 1133-р «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях Починковского муниципального района Нижегородской области», распоряжения администрации Починковского муниципального района от 15.10.2008 № 1134-р «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Починковского муниципального района Нижегородской области», распоряжения администрации Починковского муниципального района от 16.10.2008 № 1140-р «Об утверждении Методических рекомендаций по введению и разработке в муниципальных бюджетных учреждениях района новых систем оплаты труд», постановлением администрации Починковского муниципального округа от 26.02.2025 № 276 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Починковского муниципального округа Нижегородской области».

1.2. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Наруксовский детский сад (далее – Учреждение).

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников Учреждения (далее – Работники) устанавливается в целях:

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

1.4. Отраслевая система оплаты труда Работников, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами.

Оплата труда Работников осуществляется по отраслевой системе оплаты труда с учетом специфики деятельности Учреждения.

Отраслевая система оплаты труда Работников устанавливается и изменяется с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом

исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Починковского муниципального района Нижегородской области, утвержденного распоряжением администрации Починковского муниципального района от 15.10.2008 № 1133-р;

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

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

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

з) мнения соответствующего представительного органа работников.

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

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

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

1.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

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

осуществляется в соответствии с объёмом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда Работников.

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

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

1.12. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения в части оплаты труда Работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах Учреждения, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых бюджетных услуг.

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

II. Порядок и условия оплаты труда

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

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

2.3. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается Заведующим и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих Учреждения (примерные штатные расписания по типам образовательных организаций утверждаются приказами управления образования администрации Починковского муниципального округа Нижегородской области). В соответствии с уставной деятельностью Учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утверждёнными приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н; от 29 мая 2008 года № 248н; от 5 мая 2008 года №216н.

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

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

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) Работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), устанавливаются Заведующим на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) Работников не могут

быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

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

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

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

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

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

- а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому Работнику.

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

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения определено в приложении 3 " Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Наруксовский детский сад " к настоящему Положению.

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

2.8. Работникам устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально – квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом Заведующего в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ Работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат определен в приложении 4 «Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности» к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном, оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его

временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов Работников несет Заведующий.

2.10. Нормы рабочего времени

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

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

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

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

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

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

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

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

2.11.2. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год.

2.11.3. За время работы в периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

2.12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

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

за педагогическую работу специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждении;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

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

III. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (помощник воспитателя)	9700

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1	2	11
1 квалификационный уровень (музыкальный руководитель)	1,0	14 668
3 квалификационный уровень (воспитатель)	1,17	17 116

1.4. Положением об оплате труда работников МБ ДОУ Наруксовского детского сада (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

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

за уровень профессионального образования и ученую степень:	
бакалавр	1,1
специалист	1,1
за квалификационную категорию:	
высшая квалификационная категория	1,3
первая квалификационная категория	1,2

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

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

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

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

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

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.3 настоящего Приложения) и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункт 1.2 настоящего Приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ, для должностей педагогических работников от минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведён в приложении 5 «Порядок определения стажа педагогической работы» к Положению.

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

1.8. Педагогическим работникам Учреждения, имеющим почетные звания с наименованиями «Народный», «Заслуженный» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, в независимости от сферы деятельности, в которой присвоено почетное звание, и почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования» и «Мастер спорта международного класса», а также ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти в виде нагрудных знаков или медалей, предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание, ведомственные награды в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки не зависит от соответствия педагогической деятельности при преподавании дисциплин.

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

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника, и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Сумма всех произведённых увеличений и минимального оклада по должности формируют должностной оклад конкретного Работника.

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

Повышающий коэффициент за сложность и напряжённость труда педагогических работников может устанавливаться с учётом следующих обстоятельств: необходимостью подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования; спецификой образовательных программ Учреждения и учетом вклада педагога в их реализацию.

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

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

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

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня».

Размер минимального оклада первого уровня: 7751 рублей.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	1,04	8061

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

за выслугу лет:

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

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

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

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

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

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

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряжённость труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

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

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

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

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

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

Размер минимальной ставки заработной платы: 5708 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
2 квалификационный разряд (машинист по стирке)	1,04

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

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

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: 5 708 руб.			
1	2	Кухонный рабочий	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» Размер минимальной ставки заработной платы: 6 474 руб.			
1	5	Повар	1,11

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

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается Заведующим Учреждением персонально в отношении конкретного работника, и

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

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

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

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

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

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

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

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

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

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

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в организациях, расположенных в сельских населенных пунктах (специалистам согласно пункту 1.5 настоящего Приложения)	25

1.2. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда производственного характера.

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в образовательных организациях, имеющих группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития): <ul style="list-style-type: none">• работникам, непосредственно занятым в таких группах	15-20

1.3 Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются Заведующим по согласованию с представительным органом работников Учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в Учреждении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяются настоящим Положением.

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

1.5. Установление выплат компенсационного характера за работу в Учреждении, осуществляющем образовательную деятельность, расположенного в сельском населённом пункте, осуществляется следующим Работникам:

1.5.1. Специалисты:

- педагогические работники.

1.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат
-------	---------------------	-----------------------------

		(в процентах от должностного оклада, в абсолютном денежном выражении)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не менее 35
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР")	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. 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 (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях.
3.	За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей (работа осуществляемая за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой)	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере

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

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

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

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

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

Общие положения

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

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

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

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

1.5. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Выплаты за интенсивность и результаты работы

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

1.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в соответствии с Перечнем показателей оценки эффективности деятельности работников Учреждения для назначения выплат стимулирующего характера (пункт 13 настоящего Положения).

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

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

Стоимость балла устанавливается приказом Заведующего Учреждением.

При оценке в рублях по каждому показателю устанавливается максимальное значение в рублях.

1.9. Оценка деятельности работников производится в срок до 25 августа текущего года.

1.10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливаются:

на основании показателей эффективности и результативности деятельности и информации, представляемой работником по форме в соответствии с п.30;

протокола комиссии по определению эффективности и результативности работы педагогических работников.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы утверждаются приказом Заведующего.

1.11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются сроком на один учебный год.

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

1.13. Перечень показателей оценки эффективности деятельности педагогических работников:

№	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности дошкольной образовательной организации (далее – ДОО)	Должности работников	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности ДОО
I	Показатели эффективности и результативности деятельности ДОО		
1	Соответствие деятельности ДОО требованиям законодательства (отсутствие предписаний надзорных органов)	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2 балла - предписания надзорных органов, отсутствуют (проверки были); 0 баллов – предписания надзорных органов отсутствуют (проверок не было), -2 балла - предписания надзорных органов имеются
2	Выполнение детодней	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	менее 50% от списочного состава - 0 баллов от 60% до 80% от списочного состава -1 балл от 90% до 100% от списочного состава- 2 балла
3	Количество дней, пропущенных по болезни на 1 ребенка	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	7-10 дней -2 баллов 10-15 дней-1 балла более 15 дней – 0 баллов
4	Реализация программ по сохранению и укреплению здоровья обучающихся	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	Наличие в годовом плане работы ДОО раздела по сохранению и укреплению здоровья обучающихся и исполнение мероприятий плана 2 балла – да, 1 балл – частично, 0 баллов –нет
5	Наличие в ДОО АООП, соответствующей требованиям ФГОС ДО обучения детей с ОВЗ и детей инвалидов.	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	1 балл – в ДОО реализуется один вид АООП; 2 балла – в ДОО реализуется два вида АООП; 3 балла- в ДОО реализуется три вида АООП; 0 баллов-в ДОО не реализуется АООП
6	Наличие в ДОО доступной образовательной среды, наличие специальных условий для получения образования обучающимися с ОВЗ	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2 балла – да, 1 балл – частично, 0 баллов –нет обучающихся с ОВЗ, - 1 балл – обучающиеся с ОВЗ имеются, специальные условия не созданы или созданы частично, но в с равнении с прошлым годом ситуация не изменилась
7	Результативность участия воспитанников в конкурсах,	Общий показатель для всех	участие (не зависимо от количества детей - участников мероприятия) 3 балла – участник/победитель

	фестивалях, смотрах, соревнованиях и т.д. в текущем календарном году	должностей педагогических работников	всероссийского уровня 2 балла – участник/победитель регионального уровня 1 балл – победитель муниципального уровня
8	Результативность участия ДОО (педагогического коллектива) в конкурсах, фестивалях, смотрах, соревнованиях и т.д. в текущем календарном году:	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	участие (не независимо от количества специалистов - участников мероприятия) 3 балла – участник/победитель всероссийского уровня 2 балла – участник/победитель регионального уровня 1 балл - победитель муниципального уровня
9	Условия безопасности образовательного процесса	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2 балла- нет случаев детского травматизма в условиях реализации образовательной деятельности 1 балл - наличие тенденции к снижению детского травматизма в условиях реализации образовательной деятельности (за отчётный период) -2 балла - наличие тенденции к росту детского травматизма в условиях реализации образовательной деятельности (за отчётный период)
10	Реализация в ДОО программы развития	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2 балла -наличие отчётов руководителя о реализации программы развития в открытом доступе 0 баллов – отсутствие отчета в открытом доступе
11	Условия реализации ОП ОО (или её части) в сетевой форме	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2 балла – наличие договора о реализации ОП в сетевой форме, 0 баллов – отсутствие договора
12	Условия инновационной деятельности	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2 балла – на базе ОО открыты инновационные площадки регионального уровня (приказ); 1,5 балла – на базе ОО открыты инновационные площадки муниципального уровня (приказ); 0 баллов – не организована.
13	Условия материально-технической оснащённости рабочих программ в соответствии с требованиями ФГОС ДО	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2 балла – групповые комнаты оснащены в соответствии с требованием ФГОС не менее, чем на90%; 1 балл – групповые комнаты оснащены в соответствии с требованиями ФГОС не менее, чем на 70 %; 0 – баллов – групповые комнаты оснащены в соответствии с требованиями ФГОС не менее . чем на 50 %
Максимальное кол-во баллов			29
II	Показатели эффективности и результативности деятельности педагогических работников ДОО		
№	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности педагогов ДОО	Должности работников	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности педагогов ДОО

1	Проведение системных исследований, аналитической работы, оценки индивидуального развития детей	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2 балла - наличие системы оценки индивидуального развития детей (наличие данных обследования детей, анализа достижений каждого воспитанника и разработанных на их основе планов работы)
2	Участие работника в конкурсах профессионального мастерства	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	3 балла – всероссийского уровня 2 балла – регионального уровня 1 балл - муниципального уровня
3	Работа педагога с молодыми специалистами (наставничество)	Общий показатель для всех должностей педагогических работников (кроме учителя-логопеда)	1 балл- да 0 баллов - нет
4	Доля детей, обучающихся по дополнительной общеобразовательной программе, от общего числа воспитанников	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2 балла - доля воспитанников, обучающихся по дополнительной общеобразовательной программе, составляет не менее 30% от общего количества воспитанников В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату
5	Организация проектной деятельности воспитанников	Общий показатель для всех должностей педагогических работников (кроме учителя логопеда)	2 балла - высокий уровень индивидуальных и групповых проектов (проектных работ). В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату
6	Организация работы с одаренными детьми	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2 балла- да 0 баллов - нет
9	Проведение мероприятий, направленных на повышение компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2 балла- проведение не менее одного мероприятия в квартал. В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату повышения компетентности родителей
10	Вовлечение родителей (законных представителей) в совместную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2 балла - реализация не менее двух проектов совместно с семьями. В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату
11	Степень участия в разработке основной образовательной	Общий показатель для всех	2 балла – активное участие; 1 балл – частичное участие; 0 баллов - нет

	программы дошкольного образования, рабочей программы воспитания, календарного плана воспитательной работы в соответствии с требованиями ФГОС ДО	должностей педагогических работников	
12	Степень участия в разработке адаптированной образовательной программы	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2 балла – да; 0 баллов - нет
13	Использование педагогами инновационных учебно-методических и учебно-лабораторных комплексов, форм, методов	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2 балла – да; 0 баллов - нет
14	Представление педагогического опыта на открытых ООД, мастер-классов, групповых консультаций, выступлений на конференциях, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических чтениях	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	3 балла – всероссийского уровня 2,5 балла – регионального уровня 2 балла - муниципального уровня 1 балл – уровень ДОО
15	Разработка методических и дидактических материалов, рекомендаций, пособий и т.п., применяемых в образовательной деятельности	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2 балла в случае достижения максимального результата в ДОО. В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату
16	Использование в воспитательно-образовательной деятельности ИКТ и ЭОР	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2 балла – систематическое 1 балл – эпизодическое 0 баллов – не использует
17	Размещение в сети Интернет (госпаблик), на сайте ДООУ, актуальных новостей, методических и иных документов, разработанных работником для обеспечения образовательной деятельности	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2 балла в случае достижения максимального результата в ДООУ. В ином случае – баллы начисляются пропорционально максимальному результату
18	Организация развивающей предметно-пространственной среды групповых помещений, прогулочных площадок.	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2 балла - соответствие предметно-пространственной развивающей образовательной среды требованиям ФГОС ДО и образовательной программе дошкольного образования
19	Участие во внедрении бережливых технологий (разработка, реализация, тиражирование).	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	3 балла – всероссийский уровень 2,5 балла – региональный уровень 2 балл – муниципальный уровень 1 баллов – уровень ДОО

20	Наличие отраслевых и государственных наград (за отчетный период)	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	3 балла - отраслевые и государственные награды (федеральный уровень); 2 балла - отраслевые награды региональный уровень, 1 балл - муниципальный уровень;
21	Наличие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	5 баллов – отсутствуют нарушения и взыскания; -5 баллов – наличие нарушений и взысканий.
22	Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) участников образовательных отношений на нарушение их законных прав в процессе образовательной деятельности	Общий показатель для всех должностей педагогических работников	2 балла – отсутствие обоснованных обращений (жалоб), -2 балла наличие обоснованных обращений (жалоб)
Максимальное кол-во баллов			50
Итоговое максимальное кол-во баллов			79

Выплаты за качество выполняемых работ

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

1.15. Указанные выплаты осуществляются, если выполняемые работы или проводимые мероприятия отвечают хотя бы одному из условий:

- требуют длительного подготовительного этапа;
- охватывают значительное количество воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников, работников Учреждения;
- улучшают коллективные результаты деятельности Учреждения;
- улучшают значение наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности Учреждения;
- способствуют привлечению значительного объема дополнительных финансовых и материальных средств.

Премияльные выплаты по итогам работы

1.16. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются на основании приказа Учреждения в денежном выражении:

- по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- за выполнение конкретной работы (поручения, задания).

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

- своевременное, качественное, добросовестное выполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- повышение плановых и нормативных показателей работы:
 - повышение квалификации (прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, публикации в профессиональной прессе);
 - осуществление инновационной деятельности (в форме реализации инновационных проектов, программ), ориентированной на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования;

наличие призеров и победителей соревнований и конкурсов на муниципальном, областном, федеральном уровнях;

- публикация собственных методических разработок, рекомендаций, имеющих соответствующий гриф и выходные данные на муниципальном, региональном, федеральном уровнях;

- участие в разработке основных общеобразовательных программ Учреждения в соответствии с действующими нормативными документами;

- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей (дни здоровья, туристические походы, спартакиады, праздники здоровья и т.п.);

- организация и проведение семинаров, мастер-классов, участие в областных фестивалях, конкурсах, конференциях с презентацией своего опыта;

- обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.п.);

- соответствие всем требованиям Санитарных правил и норм;

- обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий;

- выполнение больших объемов работы в кратчайшие сроки с высоким результатом;

- объявлением благодарности, присвоением почетных званий, награждением ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами Министерства образования и науки Российской Федерации, администрации Починковского муниципального округа, управления образования администрации Починковского муниципального округа;

- эстетические условия оформления образовательной организации;

- своевременность и полнота подготовки и предоставления отчетной документации.

Премияльные выплаты за выполнение конкретной работы (поручения, задания) работникам Учреждения устанавливаются в том случае, если выполненные или выполняемые работы отвечают хотя бы одному из следующих условий:

- связаны с выполнением больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

- связаны с проведением и участием в общественно-значимых мероприятиях, повышающих имидж Учреждения районного, областного и федерального уровней;

- значимо повышают удовлетворенность населения качеством образования;

- связаны с реализацией проектов, программ, инициатив и т.п., имеющих значение для Учреждения.

1.18. Назначение премиальных выплат по итогам работы, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.19. При наличии денежных средств премиальные выплаты могут производиться к праздничным датам (празднование Дня дошкольного работника, Дня защитника Отечества, Международного женского дня и др.).

1.20. При наличии денежных средств премиальные выплаты могут производиться к юбилейным датам со дня рождения (50,55,60,65 лет).

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

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

1.22. Перечень нарушений, упущений в деятельности, при которых работники не могут быть премированы:

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

- нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;

- нарушение санитарно-гигиенического режима Учреждения;

- нарушение требований локальных актов Учреждения;

- наличие обоснованных устных и письменных жалоб;

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

- ухудшение качества оказываемой образовательной услуги;

- наличие дисциплинарного взыскания;

- нарушение этики поведения и субординации.

Выплаты молодым специалистам

1.23. Выплата молодым специалистам в размере 5000 рублей ежемесячно устанавливается выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, принятым на работу на постоянной основе на педагогические должности в течение двух лет после получения документа об образовании, возраст которых не превышает 30 лет включительно. Период выплат – ежемесячно, в течение трех лет с момента начала трудовой деятельности (в указанный период не включаются: время прохождения военной службы по призыву и период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

Общие условия назначения выплат

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

1.25. Вновь принятому Работнику при назначении выплат стимулирующего характера, за интенсивность и высокие результаты работы, могут засчитываться показатели работы в предыдущей образовательной организации, в соответствии с Перечнем показателей эффективности деятельности работников МБ ДООУ Наруксовского детского сада.

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

- призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную службу;
- признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;
- увольнение по соглашению сторон или по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (при достижении пенсионного возраста);
- перевод на другую работу.

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

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

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

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

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

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

1.30. Форма представления информации о значениях показателей деятельности работника

ФИО работника _____
Должность _____

Направление работы	Наименование показателя	Результат

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

№	Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1	За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков:	
	Помощникам воспитателей	30
2	За участие в работе на областных экспериментальных площадках, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания, внедрению новых педагогических технологий:	
	Педагогическим работникам	до 20
3	Ответственным за питание	5

Примечания:

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

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

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

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

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

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

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Образовательные учреждения, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)	учителя, 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 пищевых машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УВП, логопедическими

		пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми*, воспитатели-методисты
--	--	--

* - данные должности переименованы.

Примечание.

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

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

1) музыкальным руководителям.

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

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

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

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

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

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

