


Муниципальное бюджетное дошкольное общеобразовательное учреждение
«Детский сад п. Соблаго»

Принято:
Педагогическим советом
МБДОУ «Детский сад п. Соблаго»
Протокол № 10 от 03.10.2019г.

Утверждено:
Заведующая МБДОУ
«Детский сад п. Соблаго»
 Я.А. Решитова
Пр. № 51 от 03.10.2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ
«О порядке, условиях оплаты и
стимулирования труда в МБДОУ
«Детский сад п. Соблаго»
(новая редакция)

Муниципальное бюджетное дошкольное общеобразовательное учреждение
«Детский сад п. Соблаго»

П Р И К А З

03.10. 2019г.

№ 51 - од

« Об утверждении Положения «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда работников МБДОУ «Детский сад п. Соблаго»

В соответствии с Постановлением Главы № 577 от 05.11. 2019 г.

О внесении изменений в постановление № 319 от 31. 08. 2017 г. «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в отдельных организациях сферы образования МО Пеновского района»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение « О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда работников МБДОУ «Детский сад п. Соблаго» в новой редакции с 01.10. 2019 г.

Заведующая МБДОУ

«Детский сад п. Соблаго» _____ Л.А. Решитова

Положение
о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда
в МБДОУ «Детский сад п. Соблаго»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Постановления Главы Пеновского района № 577 от 05.11.2019года «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в отдельных организациях сферы образования МО Пеновский район»

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в муниципальной дошкольной образовательной организации «Детский сад п. Соблаго (далее–МБДОУ «Детский сад п. Соблаго»)

Под **работниками** понимаются работники, занимающие должности руководителей и педагогических работников.

Под **рабочими** понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Работникам назначается должностной оклад, а рабочим — оклад.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника (рабочего), компенсационных выплат и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее — ПКГ) должностные оклады (оклады) работников (рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых окладов).

1.5. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности (виду работ).

1.6. Заработная плата работников (рабочих), предельным размером не ограничивается, за исключением случаев, установленных пунктом I .7.

1.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников устанавливается в следующих пределах:

а) для руководителя в кратности до 6,0 (среднемесячная заработная плата руководителя организации образования не должна превышать шестикратный размер среднемесячной заработной платы **работников** данной организации);

Среднемесячная заработная плата руководителя формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников формируется за счет всех источников финансового обеспечения без учета заработной платы руководителя и рассчитывается за календарный год.

1.8. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются в МБДОУ «Детский сад Соблаго» самостоятельно.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад п. Соблаго»

2.1. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и Постановления Главы Пеновского района № 319 от 31.08.2017 года «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в отдельных организациях сферы образования МО Пеновский район»

2.1.1. Должностные оклады работников образовательных (общеобразовательных) организаций:

ПКГ	Должностной оклад, руб.
Должности работников учебно-вспомогательного персонала <u>первого уровня</u>	
1 квалификационный уровень	
Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части	4 399
Должности работников учебно-вспомогательного персонала <u>второго уровня</u>	
1 квалификационный уровень	
Дежурный по режиму; младший воспитатель	6 255
2 квалификационный уровень	
Диспетчер образовательной организации; старший дежурный по	6 391

ПКГ	Должностной оклад, руб.
режиму	
<u>Должности</u> педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	7 696
2 квалификационный уровень	
Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	8 006
3 квалификационный уровень	
Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	8 160
4 квалификационный уровень	
Педагог-библиотекарь; преподаватель*; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор**; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	8 302
<u>Должности</u> руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими программы общего образования и дополнительного образования детей***	7 973
2 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим программы общего образования и дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других	8 246

ПКГ	Должностной оклад, руб.
структурных подразделений образовательной организации (подразделения)**** старший мастер образовательной организации (подразделения) профессионального образования	
3 квалификационный уровень	
Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательной организации (подразделения)	8 523

2.5. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие **компенсационные выплаты**:

2.5.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2.5.2. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

2.5.3. надбавка за работу в сельской местности;

2.5.4. надбавка работникам - молодым специалистам;

2.5.5. надбавка за особые условия труда;

2.5.6. доплата за совмещение профессий (должностей);

2.5.7. доплата за расширение зон обслуживания;

2.5.8. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

2.5.11. доплата за работу в ночное время;

2.5.12. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

2.5.13. доплата за сверхурочную работу;

2.5.14. надбавка за квалификационную категорию;

2.6. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

2.7. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

2.7.1. надбавка за присвоение почетного звания, награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

2.7.2. персональная поощрительная выплата;

2.7.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных

- (особо ответственных) работ;
- 2.7.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, полугодие, год);
- 2.7.5. единовременная поощрительная выплата;
- 2.7.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.
- 2.8. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 8 настоящего Положения

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

3.1 Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

ПКГ	Должностной оклад, руб.
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель, кассир, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор, агент по снабжению, дежурный (по выдаче справок, залу, общежитию и др.), дежурный бюро пропусков, комендант	4 151
2 квалификационный уровень	
Старший кассир	4 350
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант	6 117
Техники всех специальностей без категории	
Администратор, переводчик-дактилолог, секретарь незрячего специалиста, художник	
2 квалификационный уровень	
Старший инспектор по кадрам, диспетчер	6 239
Техники всех специальностей второй категории	
Заведующий канцелярией, складом, хозяйством	

ПКГ	Должностной оклад, руб.
3 квалификационный уровень	
Техники всех специальностей первой категории, заведующий общежитием	6 365
Заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком)	
4 квалификационный уровень	
Ведущий техник, механик	6 495
5 квалификационный уровень	
Начальник гаража	6 626
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	
Без категории: инженер, инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт, специалист по кадрам	6 825
2 квалификационный уровень	
II категория: инженер, инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт	7 029
3 квалификационный уровень	
I категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт	7 236
4 квалификационный уровень	
Ведущие инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт	7 458
5 квалификационный уровень	
Главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	7 676
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	

ПКГ	Должностной оклад, руб.
Начальники отделов информации, кадров, планово-экономического, технического, финансового, юридического и др.	7 973
2 квалификационный уровень	
Главные механик, энергетик, технолог*	8 246
3 квалификационный уровень	
Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	10 996

* За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

3.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие **компенсационные выплаты**:

3.3.1. доплата работникам (работчим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.3.2. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

3.3.3. надбавка за работу в сельской местности;

3.3.4. надбавка работникам - молодым специалистам;

3.3.5. надбавка за особые условия труда;

3.3.6. доплата за совмещение профессий (должностей);

3.3.7. доплата за расширение зон обслуживания;

3.3.8. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (работного) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.3.11. доплата за работу в ночное время;

3.3.12. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.3.13. доплата за сверхурочную работу;

3.3.14. надбавка за квалификационную категорию;

3.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

3.5. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности

и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

3.5.1. надбавка за присвоение почетного звания, награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

3.5.2. персональная поощрительная выплата;

3.5.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

3.5.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, полугодие, год);

3.5.5. единовременная поощрительная выплата;

3.5.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

3.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 8 настоящего Положения

4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее — ЕТКС) и Постановления Главы Пеновского района № 319 от 31.08.2017года «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в отдельных организациях сферы образования МО Пеновский район»

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Оклад, руб.
1 разряд работ	3 987
2 разряд работ	4 123
3 разряд работ	4 330
4 разряд работ	6 117
5 разряд работ	6 239
6 разряд работ	6 365
7 разряд работ	6 495
8 разряд работ	6 626

4.2. В зависимости от условий труда рабочих устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

4.2.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и

(или) опасными условиями труда;

4.2.2. надбавка за особые условия труда;

4.2.3. доплата за совмещение профессий (должностей);

4.2.4. доплата за расширение зон обслуживания;

4.2.5. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

4.2.6. доплата за работу в ночное время;

4.2.7. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4.2.8. доплата за сверхурочную работу;

4.3. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

4.4. С целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

4.4.1. персональная поощрительная выплата;

4.4.2. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

4.4.3. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, полугодие, год);

4.4.4. единовременная поощрительная выплата;

4.4.5. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

4.5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 8 настоящего Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя

5.1. Должностной оклад руководителя устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей (в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению) в следующих размерах:

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей, руб.			
	I	II	III	IV
Руководитель организации образования	16 826	15 172	13 607	12 096

5.3. С учетом условий труда руководителю устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

5.3.1. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

5.3.2. надбавка за работу в сельской местности;

5.3.3. надбавка работникам - молодым специалистам;

5.3.4. надбавка за особые условия труда;

5.3.5. доплата за совмещение профессий (должностей);

5.3.6. доплата за расширение зон обслуживания;

5.3.7. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5.3.8. доплата за работу в ночное время;

5.3.9. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

5.3.10. доплата за сверхурочную работу;

5.3.11. надбавка за квалификационную категорию;

5.4. Порядок и условия установления компенсационных выплат предусмотрены в разделе 7 настоящего Положения.

5.5. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

5.5.1. надбавка за присвоение почетного звания, награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

5.5.2. персональная поощрительная выплата;

5.5.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

5.5.4. поощрительная выплата по итогам работы (полугодие, год);

5.5.5. единовременная поощрительная выплата;

5.5.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

5.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат предусмотрены в разделе 8 настоящего Положения

6. Порядок и условия установления компенсационных выплат

6.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

6.1.1. доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

6.1.2. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

6.1.3. надбавка за работу в сельской местности;

6.1.4. надбавка работникам - молодым специалистам;

6.1.5. доплата за особые условия труда;

6.1.6. доплата за совмещение профессий (должностей);

6.1.7. доплата за расширение зон обслуживания;

6.1.8. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6.1.11. доплата за работу в ночное время;

6.1.12. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

6.1.13. доплата за сверхурочную работу;

6.1.14. надбавка за квалификационную категорию;

6.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) организаций образования без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

6.3. Доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, производится доплата в размере 4 % к окладу за фактически отработанное время в этих условиях.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная доплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом заведующая принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте установлен 1 или 2 классы условий труда, то указанная доплата в организациях образования снимается.

6.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

6.5. Надбавка за работу в сельской местности, устанавливается руководящим, педагогическим работникам и специалистам за работу в размере 25 % от должностного оклада.

6.6. Надбавка работникам - молодым специалистам устанавливается на период первых трех лет работы после окончания организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций по программам подготовки специалистов среднего звена за работу в организациях образования в размере 50 % от должностного оклада.

6.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (работному) при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

6.11. Доплата за работу в ночное время производится работникам (работным) за каждый час работы в ночное время в размере 20 % часовой ставки, должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.12. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (работным), привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.13. Доплата за сверхурочную работу работникам (работным), привлекаемым к сверхурочной работе, в соответствии с трудовым законодательством производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

6.14. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

6.14.1. Педагогическим работникам :

ПКГ	Надбавка за квалификационную категорию, руб.	
	высшая	первая
1	2	3
1 квалификационный уровень	4 700	2 686
2 квалификационный уровень	4 889	2 794
3 квалификационный уровень	4 984	2 848
4 квалификационный уровень	5 070	2 897

6.14.2. Работникам, за исключением педагогических работников, указанных в подпунктах 7.14.1:

40 % от должностного оклада при наличии высшей квалификационной категории;

15 % от должностного оклада — при наличии первой квалификационной категории;

10 % от должностного оклада — при наличии второй квалификационной категории.

6.15. При условии замещения педагогическим работником неполной ставки, надбавка за квалификационную категорию устанавливается с учетом уменьшения размера надбавки пропорционально замещаемой ставке.

7. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

7.1. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

7.1.1. надбавка за присвоение почетного звания, награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

7.1.2. персональная поощрительная выплата;

7.1.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

7.1.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, , полугодие, год);

7.1.5. единовременная поощрительная выплата;

7.1.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

7.2. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 7.1.1-7.1.6. пункта 7.1., устанавливаются, на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, по решению руководителя организации образования (в отдельных случаях только решению руководителя организации):

Решение об установлении руководителю персональной поощрительной выплаты и ее размерах, но не более чем 200 % от должностного оклада, принимается отделом образования администрации Пеновского района на определенный срок в течение календарного года.

7.6. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 % от оклада.

7.7. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, полугодие, год) работникам (рабочим) устанавливается с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности «Детского сад п. Соблаго», которая устанавливается локальными нормативными актами в пределах утвержденного фонда оплаты труда, после оценки деятельности детского сада в целом отделом образования администрации Пеновского района.

7.8. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами.

Порядок и условия единовременной поощрительной выплаты устанавливается локальными нормативными актами МБДОУ «Детский сад п. Соблаго»

7.9. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения руководителей и работников (рабочих).

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда работников (рабочих) являются: эффективность и качество процесса воспитания; эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность образовательного процесса; использование информационных технологий в процессе воспитания. Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда руководителя являются:

эффективность и качество процесса воспитания в МБДОУ «Детский сад п. Соблаго»; эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность воспитательного процесса;

использование информационных технологий в воспитательном процессе и административной деятельности; эффективность управленческой деятельности.

Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (рабочих), экономии по фонду заработной платы. Размер поощрительных выплат за высокие результаты работникам (рабочим) МБДОУ «Детский сад п. Соблаго», период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет заведующая детским садом на основании Положения, согласованного с отделом образования администрации Пеновского района, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации.

Регламент распределения выплат утверждается локальным актом МБДОУ «Детский сад п. Соблаго» на основе регламента исполнительного органа МО.

Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующие результативность деятельности руководителя МБДОУ «Детский сад п. Соблаго», и критерии их оценки устанавливаются отделом образования администрации Пеновского района.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплаты не ограничены.

Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Объем части фонда оплаты труда МБДОУ «Детский сад п. Соблаго», направленный на эти цели, определяется ежегодно отделом образования администрации Пеновского района.

8. Планирование фонда оплаты труда в организациях образования

Фонд оплаты труда МБДОУ «Детский сад п. Соблаго» МО Пеновский район определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных органом местного самоуправления, решением Собрании Депутатов Пеновского района об местном бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период.

Порядок планирования фонда оплаты труда в МБДОУ «Детский сад п. Соблаго» утверждается нормативным правовым актом отдела образования администрации Пеновского района.

Показатели и порядок отнесения организаций образования к группам по оплате труда руководителей

Раздел I

Показатели для отнесения организаций образования к группам по оплате труда руководителей

1. Организации образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства организацией: численность работников, количество обучающихся, сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

1. Отнесение организаций образования к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организацией по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
Образовательные организации		
1. Количество обучающихся в образовательных организациях	Из расчета за каждого обучающегося	0,3
2. Количество обучающихся в образовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств, профессиональных образовательных организациях	Из расчета за каждого обучающегося	0,5
3. Количество дошкольных групп в образовательных организациях	Из расчета за группу	10
4. Количество обучающихся в организациях дополнительного образования:		

в многопрофильных	За каждого обучающегося	0,3
в однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных моряков, юных речников, юных пограничников, юных авиаторов, юных космонавтов, юных туристов, юных техников, юных натуралистов и других; организациях дополнительного образования спортивной направленности; музыкальных, художественных школах и школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов	Из расчета за каждого обучающегося (отдыхающего)	0,5
5. Количество работников образовательной организации	в За каждого работника	1
	дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
6. Наличие групп продленного дня	За каждую группу	до 20
7. Круглосуточное пребывание обучающихся в образовательных организациях	За наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием обучающихся	До 10
	4 и более групп с круглосуточным пребыванием обучающихся в организациях, работающих в таком режиме	до 30
8. Наличие филиалов, учебноконсультационных пунктов, интерната при образовательной организации, общежития, санатория-профилактория и другого с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение до 100 человек	до 20
	от 100 до 200 человек	до 30
9. Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в образовательных организациях	Из расчета за каждого дополнительно	0,5

10. Наличие в образовательных организациях спортивной направленности (детско-юношеских спортивных школах, детско-юношеских клубах физической подготовки и др.):		
спортивно-оздоровительных групп	За каждую группу	5
тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	
групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
П. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
12. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид в соответствии с требованиями СанПиН	До 15
13. В. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		До 15
14. Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	За каждую единицу, используемую в учебновоспитательном процессе	до 3, но не более 20
учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	до 20
15. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	Находящихся на балансе образовательных организаций	до 30
	в других случаях	До 15
16. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	до 50
17. Наличие собственных (используемых) котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	до 20
18. Наличие обучающихся в образовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	За каждого обучающегося	0,5
19. Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	За каждый вид	До 15
20. Наличие в образовательных организациях (классах, группах) обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме отдельных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с	За каждого обучающегося	

Раздел II

Порядок отнесения организаций образования к группам по оплате труда руководителей

3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год органом местного самоуправления, в подведомственности которого находится организация образования, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

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

4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 1 настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, суммарное количество баллов увеличивается органом местного самоуправления, в подведомственности которого находится организация образования, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с предлогом «до», устанавливается отделом образования администрации Пеновского района.

6. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся организаций образования определяется:

а) по общеобразовательным организациям и оздоровительной общеобразовательной организации для детей, нуждающихся в длительном лечении, по списочному составу на 1 января текущего года, предшествующего планируемому;

б) по организациям дополнительного образования и образовательным организациям спортивной направленности по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются раз;

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

9. Отдел образования администрации Пеновского района устанавливает показатели по организациям образования для отнесения их к

одной из четырех групп по оплате труда руководителей; относит организации образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям; устанавливает (без изменения организации группы по оплате труда руководителей, определяемой по показателям) в порядке исключения руководителям организаций образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, предусмотренный для руководителей организаций образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

10. Группы оплаты труда для руководящих работников организаций образования (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

Муниципальные образовательные организации	Группа, к которой организация относится, по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Организации дополнительного образования	Свыше 500	до 500	до 350	до 200
Организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; отдельные организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; оздоровительная общеобразовательная организация для детей, нуждающихся в длительном лечении; общеобразовательные организации при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы	Свыше 350	до 350	до 250	до 150

11. Группы оплаты труда для руководителей организаций образования, не указанных в пункте 10 настоящего приложения, определяются отделом образования администрации Пеновского района.

Приложение № 2

Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат воспитателям

№ п/п	Критерии оценивания	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
1	Отсутствие жалоб и замечаний: - систематическое проведение оздоровительных мероприятий - соблюдение режимных моментов		3 б
2	Создание и систематическое обновление развивающей среды		3 б
3	Интенсивность и напряженность работы при подготовке к утренникам, новому учебному году, в летний период		5 б
4	Индивидуальные занятия с воспитанниками		4 б
5	Эффективность совместных мероприятий с родителями в нетрадиционной форме: круглый стол, викторины, посиделки.		4 б
6	Эффективность участия в конкурсах ДОУ, муниципальных, региональных		5 б
7	Эффективность использования ИКТ: - написание планов в электронном виде. - использование ИКТ при оформлении группы - наличие публикаций в СМИ		2 б 1 б 2 б
Максимальное количество баллов			29 б

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности помощника воспитателя

№ п/п	Критерии оценивания	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
1	Отсутствие жалоб и замечаний со стороны администрации детского сада и родителей		3 б
2	Качество ежедневной и генеральной уборки помещений , ответственное отношение к сохранности имущества		4 б
3	Обеспечение требований пожарной безопасности, охраны труда. электробезопасности		2б
4	Соблюдение требований СанПиН		2 б
5	Активное участие в ремонтных работах.		3 б
Максимальное количество баллов			14 б

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара

№ п/п	Критерии оценивания	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
1	Отсутствие жалоб и замечаний со стороны администрации детского сада и родителей		3 б
2	Качество ежедневной и генеральной уборки помещений , ответственное отношение к сохранности имущества		4 б
3	Обеспечение требований пожарной безопасности, охраны труда. электробезопасности		2б
4	Соблюдение требований СанПиН		2 б
5	Качественное приготовление блюд		3 б
Максимальное количество баллов			14 б

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

№	Критерии оценивания	Количество набранных	Максимальное количество
---	---------------------	----------------------	-------------------------

п/п		баллов	баллов
1	Отсутствие жалоб и замечаний со стороны администрации детского сада и родителей		3 б
2	Качество ежедневной (своевременной) уборки		3 б
3	Своевременное обеспечение доступа родителей и сотрудников в ДОУ		2б
4	Соблюдение требований СанПиН на рабочем месте		2 б
Максимальное количество баллов			10 б

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

№ п/п	Критерии оценивания	Количество набранных баллов	Максимальное количество баллов
1	Отсутствие жалоб и замечаний со стороны администрации детского сада и родителей		3 б
2	Отсутствие порчи и потери имущества детского сада		3 б
3	Своевременное реагирование на возникновение ЧС		2б
4	Соблюдение требований СанПиН на рабочем месте		2 б
Максимальное количество баллов			10 б