

Приложение № 3
к коллективному договору МБДОУ детского сада № 2 г. Спасска

Принято

Общим собранием трудового коллектива
МБДОУ детского сада № 2 г. Спасска
Протокол № 3 от 10 ноября 2015 года

Утверждено

Приказом № 56 от 10 ноября 2015 года
Заведующий МБДОУ детского сада № 2
г. Спасска

Л.В. Куликова



Принято с учётом мнения Первичной профсоюзной организации

Протокол от 10 ноября 2015 года №3

Председатель ПО МБДОУ детского сада № 2 г. Спасска *Дунилина* З.Д. Дунилина

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детского сада
№ 2 г. Спасска**

Коллективный договор зарегистрирован в Министерстве труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.	
<i>18. ноября</i>	20 <i>15</i>
Регистрационный №	<i>8/4</i>
Специалист	<i>Комар</i>

*исполнение вк/ф №663
от 06.02.15*

г. Спасск

2015г.

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 г. Спасска (далее – Положение) являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 г. Спасска (далее – детский сад), и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Спасского района Пензенской области.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Спасского района Пензенской области, утвержденным решением Собрания представителей Спасского района Пензенской области третьего созыва от 14.10.2015 № 527-57/3

1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление размеров окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставке) в зависимости от:

- уровня образования;

- стажа;

- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);

- специфики работы в образовательных организациях;

в) осуществление выплат компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

г) оплата дополнительных видов и объемов работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Со дня вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в установленные на день вступления оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года;

Система оплаты труда работников детского сада обеспечивает:

дифференциацию оплаты труда работников детского сада, выполняющих работы различной сложности;

установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ).

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В отдельных случаях работникам, в том числе педагогическим, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах фонда оплаты труда.

Заведующий по согласованию с представительным органом работников утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается заведующим персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, выплат за дополнительные виды и объемы работ.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат за дополнительные виды и объемы работ, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее – МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.5 Конкретный размер выплат компенсационного, стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды и объемы работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в детском саду показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

1.6. Система оплаты труда в детском саду регулируется коллективным договором (соглашением), другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения профсоюза детского сада.

На систему оплаты труда по данному Положению переводятся все работники детского сада, финансируемые из соответствующего бюджета. ✓

2. Порядок расчета заработной платы работников детского сада

2.1. Система оплаты труда включает:

- должностной оклад заведующего;
- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала);
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- систему повышающих коэффициентов в зависимости от:
 - уровня образования;
 - стажа;
 - квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
 - специфики работы в детском саду;
 - уровня управления (для заведующего);
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Система оплаты труда работников детского сада устанавливается коллективными договором (для заведующего – учредителем), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, Спасского района, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

2.3. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам определяются детским садом самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускают двойного толкования.

Порядок расчета заработной платы педагогических работников

2.4. Размер оклада (ставки) за ставку работников детского сада рассчитывается с учетом ~~показателя~~ за уровень образования, стаж, квалификационную категорию (приложение № 4), специфики работы в образовательных организациях (приложение № 5).

2.5. Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы ~~труда~~ за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 (приложение № 1).

2.6. Оклад (ставка) педагогического работника $O_{\phi}^{n.p}$, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:
- для педагогических работников детского сада по следующей формуле:

$$O_{\phi}^{n.p} = \frac{O_o^{n.p} \cdot \Phi_n}{H_{\text{нч}}} + 100, \text{ где}$$

$O_{\phi}^{n.p}$ – оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$O_o^{n.p}$ – оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, специфику работы в детском саду;

Φ_n – фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$H_{\text{нч}}$ – норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы;

100 – включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

2.7. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предметы, то тарификация осуществляется отдельно по полугодиям.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в образовательной организации.

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

2.9. За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Порядок и условия почасовой оплаты труда приведен в (приложении № 7.)

2.10. Зарплата педагогических работников определяется как сумма оклада (ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат по персональному коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат.

Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

2.11. Зарплата заведующего состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад заведующего устанавливается исходя из средней заработной платы работников детского сада за предыдущий финансовый год и повышающего коэффициента, соответствующего группе по оплате труда руководителей в соответствии с нормативным правовым актом учредителя. (приложение № 8)

Размер должностного оклада заведующего определяется трудовым договором.

Отнесение детского сада к группе по оплате труда руководителей осуществляется на основании нормативного правового акта, утвержденного учредителем.

В случае реорганизации детского сада, открытия новых образовательных организаций повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности для заведующего устанавливается учредителем в соответствии с группой по оплате труда образовательной организации.

В трудовом договоре должны быть предусмотрены конкретные показатели и критерии деятельности заведующего, размеры и условия назначения ему стимулирующих выплат, стимулирующих повышению эффективности работы заведующего и обеспечению реализации миссии и задач деятельности детского сада в соответствии с нормативными правовыми актами.

учредителя.

2.12. Оклад других работников из числа административно-управленческого персонала (АУП) (руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется с учетом выплат за квалификационную категорию, специфику работы в детском саду.

2.13. Заработная плата работников АУП (руководителей образовательной организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных специалистов) определяется по следующей формуле:

$$Z_{\text{рук(АУП)}} = O_{\text{о}}^{\text{рук(АУП)}} + D^{\text{рук(АУП)}} + C^{\text{рук(АУП)}}, \text{ где}$$

$Z_{\text{рук(АУП)}}$ – месячная заработная плата руководителя и других работников из числа АУП;

$O_{\text{о}}^{\text{рук(АУП)}}$ – оклад руководителей и других работников из числа АУП;

$D^{\text{рук(АУП)}}$ – доплаты (в том числе компенсационные выплаты) руководителю и другим работникам из числа АУП за дополнительные виды и объемы работы (устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, для руководителя устанавливаются учредителем);

$C^{\text{рук(АУП)}}$ – стимулирующие выплаты руководителю и другим работникам из числа АУП (устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в образовательной организации показателей и критериев оценки эффективности труда работников, для руководителя устанавливаются учредителем).

Конкретный размер выплат заведующему устанавливается учредителем исходя из оценки результатов деятельности детского сада.

Премирование заведующего осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании и премировании руководителей образовательных организаций, утвержденным учредителем.

Заключение трудовых договоров с заведующим на основе типовой формы должно осуществляться при обязательном наличии пункта об обязанности руководителя обеспечивать достижение установленных образовательной организации ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации со средней заработной платой в Пензенской области, указанных в дополнительном соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора

Порядок расчета заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.14. Оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учетом выплат за специфику работы в детском саду.

Размеры окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала детского сада по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих даны в (приложении № 2.)

2.15. Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{\text{УВП}} = O_{\text{о}}^{\text{УВП}} + B^{\text{УВП}} + C^{\text{УВП}}, \text{ где}$$

$Z_{\text{УВП}}$ – месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

$O_{\text{о}}^{\text{УВП}}$ – оклад работника из числа УВП и ОП;

$B^{\text{УВП}}$ – компенсационные выплаты работнику из числа УВП и ОП;

$C^{\text{УВП}}$ – стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП (устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в детском саду показателей и критериев оценки эффективности труда работников).

Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.16. Оклад рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается с учетом квалификационного разряда, а также выплат за специфику работы в детском саду, важность (особую важность) выполняемых работ.

Размеры окладов прочих работников (рабочих) детского сада из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих даны в (приложении № 3.)

Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению заведующего работником, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ассигнований.

2.17. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.22. Заработная плата рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{\text{раб}} = O_{\text{о}}^{\text{раб}} + B^{\text{раб}} + C^{\text{раб}}, \text{ где}$$

$Z_{\text{раб}}$ – месячная заработная плата работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$O_{\text{о}}^{\text{раб}}$ – оклад работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$B^{\text{раб}}$ – выплаты компенсационного характера работнику из числа прочих работников УВП и ОП;

$C^{\text{раб}}$ – стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП (устанавливаются заведующим в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом утвержденных в детском саду показателей и критериев оценки эффективности труда работников).

3. Порядок расчета компенсационных выплат

3.1. Размер выплат компенсационного характера определяется детским садом самостоятельно в соответствии с действующим законодательством (приложение № 6).

В детском саду разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера.

Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 № 11081).

Заведующим принимаются меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих выплат принимается детским садом в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника

7
без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Порядок расчета доплат работникам, в том числе педагогическим, за дополнительные виды и объемы работы

4.1. Размер доплат работникам детского сада за дополнительные виды и объемы работы определяется детским садом самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и настоящим положением.

В детском саду разрабатывается и утверждается локальными нормативными актами, коллективным договором перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительные виды и объемы работы по всем категориям работников, в том числе педагогическим работникам.

4.2. Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы в пределах фонда оплаты труда верхним пределом не ограничивается.

4.3. Доплаты выплачиваются одновременно с выплатой аванса или заработной платы работника за истекший месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год в соответствии с приказом работодателя.

4.4. Доплаты работникам устанавливаются на определенный срок но не более одного года;

4.5. Постоянные доплаты

4.5.1 Педагогическим работникам:

- повышающий коэффициент по должности работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный...», «Мастер спорта международного класса...») - 0,1

4.5.2. Прочему персоналу:

Сторожи:

- доплата за работу в ночное время - 35%;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни согласно ст. 153 ТК РФ;

Повару:

- доплата за работу с горячими плитами и жарочными шкафами - 10%

4.6. Показатели видов деятельности, по которым работникам устанавливаются доплаты

4.6.1. Заведующий.

4.1.1. Согласно выписки из приказа начальника отдела образования Администрации Спасского района Пензенской области.

4.6.2. Старший воспитатель

4.6.2.1. За ведение делопроизводства в ДООУ (ведение протоколов Педагогических советов, совещаний, собраний и др.) - 50%

4.6.2.2. За сопровождение электронной почты, сайта учреждения - 30%

4.6.2.3. За организацию и координацию работы Советов общественности - 50%

4.6.2.4. За дополнительную работу, не связанную с должностными обязанностями - 50%

4.6.2.5. За выполнение разовых поручений - 50%

4.6.2.6. За работу по организации и координации методической, диагностической и консультативной помощи семьям, воспитывающим детей дошкольного возраста на дому - 20%

4.6.2.7. За выполнение функций оператора КИМО, модуля СО «Электронный детский сад» - 100%

4.6.3. Воспитатель

4.6.3.1. За ведение общественной работы, проведение мониторингового исследования, качественное и своевременное предоставление отчетной документации по следующим направлениям работы:

- профориентационная работа среди детей и родителей, работа с социумом - 100%

4.6.3.2. За интенсивность и напряженность работы с детьми двух возрастов в группе - 30%

4.6.3.3. За сопровождение электронной почты - 50%

4.6.3.4. За выполнение разовых поручений - 50%

4.6.3.5. За работу по организации и координации методической, диагностической и консультативной помощи семьям, воспитывающим детей дошкольного возраста на дому - 50%

4.3.6. За выполнение функций уполномоченного по защите прав участников образовательных отношений - 50%

4.3.7. За выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ-25%

4.4. Музыкальный руководитель, педагог-психолог

4.4.1. За дополнительную работу, не связанную с должностными обязанностями - 50%

4.4.2. За интенсивность и напряженность труда в разновозрастных группах- 20%

4.4.3. За выполнение разовых поручений - 100%

4.4.4. За работу по организации и координации методической, диагностической и консультативной помощи семьям, воспитывающим детей дошкольного возраста на дому - 50%

4.4.5. За выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ-25%

4.5. Инструктор по физической культуре.

4.5.1. За дополнительную работу, не связанную с должностными обязанностями - 50%

4.5.2. Сложность контингента воспитанников (дети разного возраста)- 50%

4.5.3. За выполнение разовых поручений - 100%

4.5.4. За работу по организации и координации методической, диагностической и консультативной помощи семьям, воспитывающим детей дошкольного возраста на дому - 50%

4.6. Помощник воспитателя - 90%.

4.6.1. За выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ - 30%

4.6.2. За предотвращение несанкционированного доступа на территорию и в здание ДОУ (контрольно-пропускной режим) -35%

4.6.3. За интенсивность и напряженность труда в разновозрастных группах- 25%

4.7. Заведующий хозяйством. - 155%.

4.7.1. За выполнение разовых поручений - 50%

4.7.2. За предотвращение несанкционированного доступа на территорию и в здание ДОУ (контрольно-пропускной режим) -25%

4.7.3. За выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ-30% +

4.7.4. За увеличение объема работы-50% +

4.8. Повар - 160%.

4.8.1. Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания - 20% *100%*

4.8.2. За выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ - 30% +

4.8.3. За предотвращение несанкционированного доступа на территорию и в здание ДОУ (контрольно-пропускной режим) -30%

4.8.4. За увеличение объема работы -50% +

4.8.5. За погрузочно-разгрузочные работы - 30% *100%*

4.9. Бухгалтер - 140%.

4.9.1. За выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ - 30%

4.9.2. За предотвращение несанкционированного доступа на территорию и в здание ДОУ (контрольно-пропускной режим) -20%

4.9.3. За погрузочно-разгрузочные работы - 60% +

4.9.4. За выполнение разовых поручений - 30% *155%*

4.10. Помощник по стирке и ремонту белья - 155%.

4.10.1. За дополнительную работу, не связанную с должностными обязанностями - 30% ✓

4.10.2. За выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ - 30% ✓

4.10.3. Изготовление костюмов к детским праздникам, развлечениям, утренникам - 20% ; ✓

4.10.4. За предотвращение несанкционированного доступа на территорию и в здание ДОУ (контрольно-пропускной режим) -20% ✓

4.10.5. За помощь в организации подготовки детей младшего возраста к прогулке (одевание, раздевание детей) -30% ✓

4.10.6. За выполнение разовых поручений-25% ✓

4.11. Уборщик служебных помещений.

4.11.1. За выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ - 30%

4.11.2. За предотвращение несанкционированного доступа на территорию и в здание ДОУ (контрольно-пропускной режим) -20%

4.6.12. Сторож - 100%.

4.6.12.1. За расширение зоны обслуживания - 100%.

4.6.12.2. За выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ - 50%

4.6.12.3. За благоустройство территории (очистка от снега, наледи, мусора) - 10%

4.6.12.4. За выполнение разовых поручений - 30%

4.6.13. Кладовщик - 110%.

4.6.13.1. За погрузочно-разгрузочные работы - 80%

4.6.13.2. За выполнение разовых поручений - 30%

4.6.14. Энергетик

4.6.14.1. За расширение зоны обслуживания - 50%

4.6.14.2. За выполнение разовых поручений - 25%

4.6.15. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений - 160%.

4.6.15.1. За расширение зоны обслуживания - 30%

4.6.15.2. За выполнение разовых поручений - 50%

4.6.15.3. За выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ - 50%

4.6.15.4. За предотвращение несанкционированного доступа на территорию и в здание ДОУ (контрольно-пропускной режим) - 30%

4.7. Показатели, влияющие на уменьшение размера или лишение доплат и надбавок

4.7.1. Доплаты и надбавки не выплачиваются работникам при неисполнении функциональных обязанностей, некачественном исполнении работы и при наличии дисциплинарного взыскания в течение срока его действия.

4.7.2. Материальное вознаграждение не устанавливается в следующих случаях:

4.7.3. при наличии несчастного случая с ребенком, происшедшего во время образовательного процесса и вызвавшего необходимость содержания его дома или в лечебном учреждении;

4.7.4. Появления сотрудника на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения.

4.7.5. Отсутствия работника более трех часов на рабочем месте без уважительной причины.

4.7.6. Все случаи рассматриваются заведующим и комиссией материального поощрения в индивидуальном порядке.

5. Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству

5.1. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данный детский сад является местом основной работы.

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

5.2. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

При установлении нормированных заданий лицам, работающим по совместительству с сменной оплатой труда, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненным объемом работ.

6. Порядок расчета стимулирующих выплат

6.1. Система стимулирующих выплат работникам основана на законодательстве о труде и об образовании; направлена на повышение индивидуализации материального вознаграждения каждого из работников, развитие творческой активности и инициативы, стимулирование их профессионального роста и повышение ответственности за конечные результаты труда, всесторонний учет индивидуальных результатов и коллективных достижений, способствующих повышению эффективности функционирования детского сада.

6.2. Система стимулирующих выплат работникам предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации, Пензенской области и муниципальными нормативными актами.

6.3. Система стимулирующих выплат работникам обеспечивает выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу, педагогическим работникам.

16

непосредственно осуществляющих образовательный процесс, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу детского сада.

6.4. Стимулирующие выплаты работникам осуществляются при наличии средств на эти цели в пределах установленной стимулирующей части фонда оплаты труда, являющегося частью фонда оплаты труда детского сада (далее – ФОТ) и максимальными размерами не ограничиваются.

6.5. Экономия ФОТ детского сада также направляется на осуществление стимулирующих выплат.

6.6. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются рабочей комиссией, согласуются с Советом детского сада и утверждаются заведующим детским садом. Порядок рассмотрения вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим регламентом.

6.7. Распределение выплат стимулирующей части ФОТ работникам детского сада производится (ежемесячно, ежеквартально) согласно критериям и показателям качества и результативности профессиональной деятельности работников детского, устанавливаемым детским садом самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Совета детского сада, Педагогического совета, профсоюзного комитета детского сада не чаще 1 раза в год.

6.8. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий детским садом может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке.

6.9. Порядок стимулирующих выплат заведующему детским садом определяется учредителем.

6.10. В детском саду применяются следующие виды стимулирующих выплат:

6.10.1. Надбавки

Устанавливаются на определенный период времени (но не более 1 года) и направлены на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за качественно выполненную работу, благодарность за многолетний добросовестный труд в данном детском саду.

Надбавки устанавливаются за высокую результативность, интенсивность работы, за сложность и напряжённость работы, высокое качество работы и другие качественные показатели труда конкретного работника.

Надбавка является постоянной дополнительной денежной выплатой к базовому окладу.

Надбавка не носит обязательный характер, устанавливается решением рабочей комиссии по согласованию с Советом детского сада и утверждается приказом заведующего детским садом в абсолютных величинах на определенный срок.

Надбавки к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах, по тому же алгоритму как и утверждались, за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение нормативных актов до истечения срока действия приказа об их установлении.

№ п/п	Критерии и показатели надбавок	Период выплаты	Размер
1.	Интенсивность работы		
1.1.	Выполнение работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей работника: ➤ Председателю профкома	Ежеквартально	200 руб.
2.	Сложность и напряжённость работы		
2.1.	Работа с детьми раннего возраста в период адаптации	1-раз в год	300 руб.

6.10.2 Единовременная (разовая) премия

Устанавливается в случае достижения работником высоких показателей;

применяется в целях социальной защищенности работников детского сада и поощрении их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в развитие детского сада.

Единовременная премия устанавливается решением рабочей комиссией по согласованию с Советом детского сада и утверждаются приказом заведующего детским садом в абсолютных величинах.

!!!

№ п/п	Критерии и показатели единовременных (разовых) премирований	Размер премий
1.	Высокие результаты работы	
1.1.	Поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации и другими наградами федерального уровня	2000 руб.
1.2.	Поощрения Губернатором Пензенской области, Министерства образования и науки и другими наградами областного уровня	1000 руб.
1.3.	Награждения Почетной грамотой, Благодарственным письмом Администрации и Главы города Спасска, Отделом образования Администрации Спасского района и другими наградами и поощрениями муниципального уровня	500 руб.
1.4.	Участие педагогов в профессиональном конкурсе «Воспитатель года» ➤ Муниципальный уровень: 1 место 15000 руб. 2 место 10000 руб. 3 место 8000 руб. - Участие 5000 руб. ➤ Региональный уровень: 1 место 20000 руб. 2 место 15000 руб. 3 место 10000 руб. - Участие 5000 руб.	
1.5.	Многолетний добросовестный и творческий труд к юбилейным датам работника: ➤ 50 лет 500 руб. ➤ 55 лет 1000 руб.	
1.6.	К профессиональному празднику - День дошкольного работника	500 руб.
1.7.	Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом	300 руб.
2.	Качество выполняемой работы	
2.1.	По итогам работы за учебный год:	
2.1.1.	Усвоение воспитанниками детского сада основной общеобразовательной программы дошкольного образования 100%	500 руб. ✓
2.1.2.	По итогам подготовки детского сада к новому учебному году	500 руб. → !

6.10.3. Стимулирующие выплаты по итогам работы за определенный период (месяц, квартал)

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам:

- за высокие результаты работы;
- за интенсивность работы;
- за качество выполняемой работы;
- за сложность и напряжённость работы.

6.10.3.1. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью детского сада;

6.10.3.2. Распределение работникам стимулирующих выплат по итогам работы за определенный период (месяц, квартал) производится согласно критериям и показателям 100% качества и результативности профессиональной деятельности работников детского, в соответствии с набранными баллами.

6.10.3.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей (приложение № 9)

6.10.3.4. Размер стимулирующих выплат по итогам работы устанавливается в абсолютном значении к базовому окладу и максимальными значениями не ограничен.

6.10.3.5. Для подготовки расчета размера стимулирующих выплат по итогам работы за определенный период (месяц, квартал) и обоснования данного расчета создается рабочий

комиссия (далее по тексту - Комиссия).

6.10.3.6. В своей деятельности Комиссия руководствуется законодательством, нормативными и распорядительными актами федерального, регионального и муниципального уровней, Уставом, коллективным договором, Положением о системе оплаты труда.

6.10.3.7. Состав Комиссии по распределению стимулирующих выплат утверждается приказом заведующего. Комиссия избирается на Общем собрании коллектива. В состав Комиссии в обязательном порядке входит старший воспитатель, председатель профсоюзной организации детского сада.

6.10.3.8. На первом заседании Комиссии избирается председатель и секретарь Комиссии. Председатель Комиссии организует и планирует её работу, председательствует на заседаниях Комиссии, организует ведение протокола, контролирует выполнение принятых решений.

6.10.3.9. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает необходимую информацию всем членам комиссии, ведет протоколы заседаний, выдает выписки из протоколов и/или решений, ведет иную документацию Комиссии.

6.10.3.10. Комиссия формируется раз в год из лиц, которые заинтересованы принять участие в деятельности Комиссии. Количественный состав комиссии - не менее 5 человек.

6.11. Организация работы Комиссии.

6.11.1. Комиссия работает на общественных началах.

6.11.2. Заседания Комиссии проводятся (ежемесячно, ежеквартально).

6.11.3. Заседание Комиссии является правомочным при наличии на нем не менее половины от общего числа членов Комиссии.

6.11.4. Каждый член Комиссии имеет один голос.

6.11.5. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов от общего числа присутствующих и оформляются протоколом.

6.11.6. В случае равенства голосов голос председательствующего является решающим.

6.11.7. Протокол заседания и принятые решения подписываются председателем, секретарем и всеми членами Комиссии.

6.11.8. Секретарь Комиссии раздает каждому члену коллектива оценочный лист, в котором работник проводит самооценку своей деятельности за (текущий месяц, квартал) выставляет себе баллы.

6.11.9. Работники детского сада предоставляют Комиссии аналитические материалы (листы оценки качества и результативности труда с соответствующими баллами) в соответствии с критериями оценки деятельности в срок не позднее 25 числа каждого месяца.

6.11.10. На заседании Комиссии проводится анализ соответствия самооценки работников своей работы и показателей деятельности, представленной в аналитической информации членами Комиссии. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов качественных показателей деятельности работников в части соблюдения, установленных настоящим Положением, критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления Комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

6.11.11. Членами Комиссии подсчитывается общее количество баллов. Комиссией рассчитывается денежный эквивалент 1 балла в соответствии с суммой стимулирующего фонда, и в зависимости от выбранной суммы баллов работникам устанавливаются суммы стимулирующих выплат по формуле:

$$\text{ПИР} = \text{Б} \times \text{Ц}$$

$$\text{Ц} = \text{СЧ фот} / \text{Об}, \text{ где}$$

ПИР – премия по итогам работы за определенный период

Б – количество баллов, набранное работником

Ц – цена одного балла

СЧ фот – стимулирующая часть ФОТ за текущий период

Об – общее количество набранных баллов по всем должностям

6.11.12. Работники детского сада имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

6.11.13. Комиссия по распределению стимулирующих выплат на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Работники детского сада должны ознакомиться с утвержденными Комиссией баллами собственной профессиональной деятельности. Оценочный лист вывешивается для всеобщего ознакомления на информационном стенде.

6.12. В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией, он вправе подать апелляцию.

6.12.1. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправоту вынесенной оценки.

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

6.12.3. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание Комиссии с приглашением работника, подавшем апелляцию.

6.12.4. В присутствии работника, подавшего апелляцию, члены рабочей комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

6.12.5. Оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

6.13. Произведенный Комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами Комиссии. Протокол направляется в Совет детского сада в срок, достаточный для его рассмотрения и принятия решения в установленном порядке.

6.14. По результатам представленного расчета Совет детского сада на своем заседании принимает решение. Если по представленному расчету у Совета детского сада не имеется возражений, замечаний, предложений, то он принимает решение согласовать представленный расчет. Если Совет детского сада не согласен с представленным расчетом, то он формулирует свои замечания, возражения, предложения и принимает решение о направлении последних с обязательным обоснованием в Комиссию.

6.15. В срок не позднее 25 числа каждого месяца на основании протокола Комиссии с учетом мнения Совета детского сада заведующий издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам по результатам их профессиональной деятельности за месяц, в соответствии с набранными баллами.

6.16. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или изменены в размерах.

- Работникам, вновь поступившим на работу, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце в связи с учебной сессией, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штата и другим уважительным причинам, текущие стимулирующие выплаты определяются Комиссией.

- Уменьшение, отмена выплат производится на основании решения Комиссии по согласованию с Управляющим советом и приказа заведующего детским с указанием причин уменьшения или отмены выплат.

- Работники, получившие дисциплинарное взыскание, лишаются стимулирующих выплат на срок действия взыскания.

Критерии, понижающие стимулирующие выплаты работникам

№ п/п	Критерии	Баллы
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	- 1
2	Обоснованные жалобы со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	- 1

3	Наличие задолженности по родительской оплате за содержание ребёнка в детском саду	- 1
4	Замечания по оформлению компенсации части родительской оплаты за детский сад	- 1
5	Замечание со стороны проверяющих органов государственного контроля (надзора), муниципального и внутрисадовского контроля	- 1 балл за одно замечание
6	Нарушения трудовой дисциплины (несвоевременное приход и уход с работы, несоблюдение режима группы)	- 1 балл за одно нарушение

7. Условия выплаты материальной помощи

7.1. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в следующих случаях:

в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети) – 1000 руб.;

в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев) – 1000 руб.;

в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера – 1000 руб.

7.2. Один раз в месяц, при выдаче второй части заработной платы работнику выдается расчетный лист, с указанием всех видов, размеров выплат и удержаний. Форма расчетного листа прилагается (**приложение № 10**)

8. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников детского сада

8.1. Фонд оплаты труда детского сада формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания воспитанников, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств соответствующих бюджетов.

8.2. В детском саду, перешедшем на нормативное финансирование в расчете на одного воспитанника, фонд оплаты труда определяется исходя из стоимости предоставляемой образовательной услуги, рассчитанной по утвержденным методикам (порядкам расчета) и утвержденного государственного задания.

8.3. Фонд оплаты труда работников детского сада формируется на календарный год за счет средств соответствующих бюджетов, поступающих в установленном порядке образовательной организации.

Выплаты за работу в особых условиях осуществляются из базовой части фонда оплаты труда.

При расчете нормативных затрат на оказание государственных услуг за счет средств соответствующих бюджетов в части расходов на оплату труда учитывается повышающий коэффициент увеличения фонда оплаты труда на величину дополнительной оплаты труда работников (за работу, не входящую в их должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательным процессом, напряженность и условия труда) в размере 1,33 (25 % от базового фонда оплаты труда). Эти расходы осуществляются за счет базовой части фонда оплаты труда.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований соответствующих бюджетов.

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет соответствующих бюджетов на увеличение нормативных затрат на оказание государственных услуг в целях совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 и от 28.12.2012 № 1688 учитывается нормативная численность работников для оказания муниципальных услуг (выполнения работ).

8.4. Детский сад самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований.

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом детского сада и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

Муниципальные органы – главные распорядители средств соответствующих бюджетов, в ведении которых находятся образовательные организации, вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда указанных образовательных организаций, а также примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу.

При этом детский сад принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда детского сада – не более 40 процентов.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых детским садом услуг, детский сад вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

Объем средств на оплату труда при переходе на новую отраслевую систему оплаты труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых детским садом муниципальных услуг.

8.6. Фонд оплаты труда включает базовую часть (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы) и фонд стимулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда:

$$\Phi_{от} = \Phi_{б}^{от} + \Phi_{стим}^{от}, \text{ где}$$

$\Phi_{от}$ – фонд оплаты труда детского сада;

$\Phi_{б}^{от}$ – базовая часть $\Phi_{от}$;

$\Phi_{стим}^{от}$ – фонд стимулирования труда (стимулирующая часть $\Phi_{от}$).

8.7. Заведующим обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовых коллективах, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников детского сада, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

Приложение № 1

к Положению о системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детского сада №2 г.
Спасска

Размеры окладов

по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников муниципальных учреждений дошкольного образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 05.05.2008 № 216н)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (ставки) педагогических работников (рублей)
1	2	3
Квалификационный уровень		
	инструктор по физической культуре	6513
	музыкальный руководитель	6513
Квалификационный уровень		

	воспитатель	6840
	педагог-психолог	6840
4 квалификационный уровень		
	старший воспитатель	7000

Примечание:

- повышающий коэффициент по должности работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный...», «Мастер спорта международного класса...»), рекомендуется устанавливать учреждением образования самостоятельно в пределах выделенных ассигнований».

Приложение № 2
к Положению о системе
оплаты труда работников
Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного
учреждения детского сада
№2 г. Спасска

Таблица №1

Размеры окладов
специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательных организаций по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями))

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
1	2	3
Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень		
	Заведующий хозяйством	3723
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
2 квалификационный уровень		
	Главный (механик, энергетик)	6005

Таблица №2

Размеры окладов
работников профессиональной квалификационной группы должностей работников образования учебно-вспомогательного персонала дошкольного учреждения по квалификационным уровням (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 05.05.2008 № 216н), (рублей)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада педагогических работников (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Помощник воспитателя	4580

Приложение № 3
к Положению о системе
оплаты труда работников
Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного
учреждения детского сада
№2 г. Спасска

Таблица №1

**Размеры окладов
прочих работников образовательных организаций из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (с последующими изменениями))**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
	Сторож	3495
	Уборщик служебных помещений	3495
	Кладовщик	3574
	Кухонный работник	3574
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда)	3574
	Рабочий по стирке и ремонту спец. одежды (белья)	3574
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих повар	3723-3952

2 квалификационный уровень		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4105-4255

Приложение № 4
к Положению о системе оплаты труда работников
Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного
учреждения детского сада
№2 г. Спасска

Таблица № 1

**Перечень
повышающих коэффициентов к окладам работников муниципальных учреждений
образования по профессиональным квалификационным группам**

Повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам учреждений образования:

Стаж педагогической работы	Повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников
от 2 до 5 лет	0,035
от 5 до 10 лет	0,07
от 10 до 20 лет	0,105
свыше 20 лет	0,15

- Повышающий коэффициент по должности педагогическим работникам за высшее образование – 0,036.

Таблица № 2

**Перечень
повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории по
профессиональной квалификационной группе должностей педагогических
работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам
по профессиональной группе должностей педагогических работников учреждений
образования с учетом присвоенной им квалификационной категории:**

Квалификационная категория	Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников
Высшая квалификационная категория	0,5
Первая квалификационная категория	0,25
Вторая квалификационная категория	0,15

Таблица № 3

**Перечень
Повышающих коэффициентов, устанавливаемый молодым специалистам
учреждений образования по профессиональной квалификационной группе**

должностей педагогических работников, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам учреждений образования:

Категория работников	Коэффициент, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам учреждений образования
Молодые специалисты из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников	0,35

Примечание:

- Молодым специалистом (педагогическим работником) признается гражданин Российской Федерации не старше тридцати лет, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования и (или) квалификации и заключивший трудовой договор с государственной или муниципальной общеобразовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, государственной профессиональной образовательной организацией Пензенской области, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течение трех месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования

(не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву.

Приложение № 5

к Положению о системе оплаты труда работников

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 2 г. Спасска

Перечень

повышающих коэффициентов за специфику работы (применяемые по профессиональным квалификационным группам при установлении окладов и ставок работников образовательных организаций с учетом специфики работы в образовательных организациях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов)

Показатели специфики работы	Коэффициенты для повышения окладов, ставок работников
Работа руководителей и специалистов в образовательных организациях, расположенных в сельской местности	0,25
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением	0,20
Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работы	В соответствии со ст. 152 ТК РФ

Примечание:

<*> Конкретный перечень работников, которым могут повышаться ставки и оклады, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательной организации по согласованию с представительным органом работников образовательной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении;

В случаях, когда работники образовательных организаций имеют право на повышение

20
окладов по двум и более основаниям, повышающие коэффициенты суммируются.

Приложение № 6
к Положению о системе оплаты
труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детского сада
№ 2 г. Спасска

ПЕРЕЧЕНЬ
выплат за работу в особых условиях работникам образовательных организаций
Пензенской области

Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
- с тяжелыми и вредными условиями труда	0,12
- с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда	0,24
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,3

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Приложение № 7
к Положению о системе
оплаты труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детского сада №2 г.
Спасска

Порядок и условия почасовой оплаты труда

1. Почасовая оплата труда педагогических работников детского сада применяется при оплате:
- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
 - педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательных организациях;
 - часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации, в соответствии с настоящим Положением;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления

месячного оклада (ставки) заработной платы педагогического работника (с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы в образовательной организации (группах) в зависимости от их типов или видов) за установленную норму часов педагогической работы в неделю на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

2. Заведующий в пределах имеющихся средств на оплату труда, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников детского сада, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например ,на непродолжительной срок для проведения отдельных занятий, мероприятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Приложение № 8
к Положению о системе оплаты
труда работников
Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного
учреждения детского сада
№2 г. Спасска

Должностной оклад заведующего, определяемый трудовым договором, устанавливается Отделом образования Администрации Спасского района Пензенской области в соответствии с настоящим Положением, а также коэффициентом уровня управления, устанавливаемого в соответствии с группой по оплате труда каждого учреждения образования.

Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности для заведующего устанавливается Отделом образования Администрации Спасского района Пензенской области с учётом объёмных показателей деятельности учреждения.

Таблица №1
Повышающие коэффициенты уровня управления
для руководителей образовательных учреждений Спасского района

Группа оплаты труда руководителей (группы уровня управления)	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов руководителей
1 группа	1,6
2 группа	1,4
3 группа	1,2
4 группа	1,0

В случае реорганизации учреждений образования, открытия новых учреждений **повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности для руководителей учреждений устанавливается** Отделом образования Администрации Спасского района Пензенской области с учётом объёмных показателей деятельности учреждения.

Таблица №2

Отнесение учреждений образования к группе по оплате труда осуществляется на основании следующей методики:

Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений:

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные учреждения; дошкольные учреждения, учреждения дополнительного образования детей;	свыше 500	до 500	до 350	до 200

Таблица №3

Объемные показатели масштаба управления образовательными учреждениями

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество педагогических работников в учреждении	за каждого работника - дополнительно, за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1,0 0,5 1
3.	Наличие при образовательном учреждении структурных подразделений, филиалов	За каждый вид с численностью - до 25 чел - до 50 чел - до 100 человек; - от 100 до 200 человек; - свыше 200 человек	 10 15 20 30 50
4.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
5.	Использование ресурсов сети Интернет в учреждении	-Наличие адреса электронной почты (с его указанием) -Наличие договора на использование ресурсов сети	До 10
6.	Наличие компьютеров в учреждении, объединенных в сеть	В % компьютерного парка, объединенного в сеть До 30% 30-50% 50-75% Свыше 75%	 5 10 15 20

7.	Наличие в образовательных учреждениях оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки; -стадиона, бассейна; -класса по изучению ПДД; -спортивного зала; -комнат предметно развивающей направленности; -оборудованные игровые площадки	За каждый вид (кабинет, класс)	15
8.	Наличие в учреждении оборудованных - медицинского кабинета, - административно-воспитательного центра, столовой	За каждый вид (в зависимости от степени укомплектованности и использования)	15
9.	Наличие в учреждении автотранспортных средств, осуществляющих подвоз детей	За каждую единицу	10
10.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	до 10
11.	Наличие в учреждении собственной котельной	За каждую единицу	20
12.	Наличие в учреждении 2-х или несколько отдельно стоящих зданий (без учета зданий, в которых размещаются филиал, структурные подразделения)	За каждое здание	10, но не более 20 (при наличии 2-х и более отдельно стоящих зданий, кроме основного здания (корпуса))
13.	Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, посещающих объединения дополнительного образования детей, организованные этими учреждениями или на их базе на бесплатной основе)	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,2
14.	Реализация сетевой модели организации предпрофильной подготовки и профильного обучения во взаимодействии: -с учреждениями дополнительного образования детей; - с общеобразовательными учреждениями (школами); - с профессиональными образовательными организациями	Наличие договора	5 10 15
15.	Наличие групп дошкольного образования в учреждениях	За группу	30

**Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда заведующего для
установления коэффициентов к расчетным должностным окладам.**

1. Группа по оплате труда заведующего определяется не чаще одного раза в год Отделом образования в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем приложении, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено Отделом образования за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по объемным показателям, устанавливается Отделом образования.

4. При установлении группы по оплате труда заведующего контингент воспитанников детского сада определяется:

по детскому саду - по списочному составу на начало учебного года;

5. Для определения суммы баллов за количество групп в детском саду принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

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

7. Учредитель:

может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям.

Приложение № 9
к Положению о системе оплаты
труда работников
Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного
учреждения детского сада
№2 г. Спасска

Критерии и показатели профессиональной деятельности воспитателя

№ п/п	Критерии и показатели	Расчёт показателей	Шкала	Баллы
1	2	3	4	5
1.	Высокие результаты работы			43
1.1.	<i>Результативность профилактики и оздоровления детей</i>			6
1.1.1.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе: (%)	$\frac{В}{А*Ч} * 100\%$	более 80 % от 70% до 80% от 60% до 70%	3 2 1
1.1.2.	Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников (%)	$Б/(Ч*А)*100$	по яслям: не менее 5% от 5% до 10% от 11% до 15% по д/с: не менее 5% От 5% до 9% От 10% до 13%	3 2 1 3 2 1
Пояснения к расчетным показателям: А – списочная численность детей Б – количество дней, пропущенных по болезни (всего за месяц) В – фактическая численность детей за месяц Ч – число дней работы детского сада за месяц				
1.2.	<i>Внедрение инновационных педагогических технологий</i>			2
1.2.1.	Наличие собственных методических и дидактических разработок применяемых в образовательном процессе	На основе внутреннего контроля	За каждую разработку	1
1.2.2.	Наличие собственных пособий, применяемых в образовательном процессе	На основе внутреннего контроля	За каждую разработку	1
1.3.	<i>Достижения детей</i>			17
1.3.1.	Участие в конкурсах, фестивалях,	Звание	Лауреаты	3

	соревнованиях и тп.		Призёры Участие	2 1
		Уровень	Федеральный Региональный Муниципальный Детсадовский	5 3 2 1
1.4.	<i>Достижения педагога</i>			17
1.4.1.	Участие в конкурсах и фестивалях, соревнованиях и тп.	Звание	Лауреаты Призёры Участие	3 2 1
		Уровень	Федеральный Региональный Муниципальный Детсадовский	5 3 2 1
1.5.	<i>Оценка труда педагога родителями</i>			1
1.5.1.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов и благодарностей в адрес педагогов со стороны родителей, администрации, общественности.	На основе внутреннего контроля	За каждую благодарность	1
2.	Интенсивность работы			14
2.1.	<i>Реализация вариативности образовательной деятельности</i>			2
2.1.1.	Ведение кружковой и студийной работы с детьми	На основе внутреннего контроля	За каждое форму	2
2.2.	<i>Взаимодействие педагога с родителями</i>			10
2.2.1.	Проведение мероприятий с детьми и родителями (законными представителями) повышающих авторитет и имидж детского сада	На основе внутреннего контроля	Муниципальный Детсадовский участие и организация	3 2 1
2.2.2.	Ведение клубной работы, школ родителей (законных представителей) и тп.	Фотоотчёт	За каждую форму За каждое мероприятие	1 1 1
2.2.3.	Информирование родителей через сайт детского сада, личный сайт педагога	На основе внутреннего контроля	За каждую информацию	1
2.2.4.	Работа с социально-неблагополучными семьями	На основе внутреннего контроля	За каждую семью	1
2.3.	Работа с детьми, имеющими отклонения в развитии	На основе внутреннего контроля	За каждого ребенка	1
2.4.	Организация своевременной родительской оплаты за содержание ребенка в ДОУ	На основе внутреннего контроля		1
3.	Качество выполняемой работы			27
3.1.	<i>Использование инновационных технологий</i>			6
3.1.1.	Использование педагогом в воспитательно-образовательном процессе ИКТ (работа с текстовыми редакторами, создание мультимедийных презентаций)	На основе внутреннего контроля	За каждое мероприятие	2
3.1.2.	Разработка и реализация проектов (образовательных, социальных и др.)	На основе внутреннего контроля	За каждый проект	2
	Внедрение и использование в			

3.1.3.	профессиональной деятельности педагога метода «Портфолио», в том числе электронного, как способа фиксации и предъявления различных материалов и иных свидетельств достижений педагогической деятельности	На основе внутреннего контроля	За каждый материал	2
3.2.	<i>Участие в организационно-методической работе</i>			18
3.2.1.	Обобщение и распространение собственного опыта	На основе представленных материалов	Региональный Муниципальный Детсадовский	3 2 1
3.2.2.	Проведение мастер - классов, открытых мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, м/о	На основе внутреннего контроля	Региональный Муниципальный Детсадовский	3 2 1
3.2.3.	Оказание помощи в подготовке других педагогов для участия в профессиональных конкурсах, соревнованиях	На основе внутреннего контроля	Региональный Муниципальный Детсадовский	3 2 1
3.3.	<i>Положительная динамика развития элементов образовательной инфраструктуры (группа, участок)</i>			3
3.3.1.	Группа (гибкость, сменяемость, многофункциональность, эстетичность, безопасность)	На основе внутреннего контроля		2
3.3.2.	Участок (многофункциональность, эстетичность, безопасность)	На основе внутреннего контроля		1
Общее количество баллов по всем критериям				84

Критерии и показатели профессиональной деятельности музыкального руководителя

№ п/п	Критерии и показатели	Расчёт показателей	Шкала	Баллы
1	2	3	4	5
1.	Высокие результаты работы			37
1.1.	Внедрение инновационных педагогических технологий			2
1.1.1.	Наличие собственных методических и дидактических разработок применяемых в образовательном процессе	На основе внутреннего контроля	За каждую разработку	1
1.1.2.	Наличие собственных пособий, применяемых в образовательном процессе	На основе внутреннего контроля	За каждую разработку	1
1.2.	Достижения детей			17
1.2.1.	Участие в конкурсах и фестивалях	Звание	Лауреаты Призёры Участие	3 2 1
		Уровень	Федеральный	5
			Региональный	3
			Муниципальный Детсадовский	2 1
1.3.	Достижения педагога			17
1.3.1.	Участие в конкурсах и фестивалях	Звание	Лауреаты Призёры Участие	3 2 1
		Уровень	Федеральный	5
			Региональный Муниципальный	3 2

			Детсадовский	1
1.4.	Оценка труда педагога родителями			1
1.4.1.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов и благодарностей в адрес педагогов со стороны родителей, администрации, общественности.	На основе внутреннего контроля	За каждую благодарность	1
2.	Интенсивность работы			10
2.1.	Реализация вариативности образовательной деятельности			2
2.1.1.	Ведение кружковой и студийной работы с детьми	На основе внутреннего контроля	За каждую форму	2
2.2.	Взаимодействие педагога с родителями			8
2.2.1.	Проведение мероприятий с детьми и родителями (законными представителями) повышающих авторитет и имидж детского сада	На основе внутреннего контроля	Муниципальный Детсадовский Участие и организация	3 2 1
2.2.2.	Информирование родителей через сайт детского сада, личный сайт педагога	На основе внутреннего контроля	За каждую информацию	1
2.2.3.	Работа с детьми, имеющими отклонения в развитии	На основе внутреннего контроля	За каждого ребенка	1
3.	Качество выполняемой работы			20
3.1.	Использование инновационных технологий			5
3.1.1.	Использование современных педагогических технологий, в т. ч. информационно-коммуникативных, здоровьесберегающих	На основе внутреннего контроля	За каждое мероприятие	1
3.1.2.	Внедрение и использование в профессиональной деятельности педагога метода «Портфолио», в том числе электронного, как способа фиксации и предъявления различных материалов и иных свидетельств достижений педагогической деятельности	На основе внутреннего контроля	За каждый материал	2
3.1.3.	Разработка и реализация проектов (образовательных, социальных и др.)	На основе внутреннего контроля	За каждый проект	2
3.2.	Участие в организационно-методической работе			15
3.2.1.	Обобщение и распространение собственного опыта	На основе представленных материалов	Региональный Муниципальный Детсадовский	3 2 1
3.2.2.	Проведение мастер - классов, открытых мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, м/о	На основе внутреннего контроля	Региональный Муниципальный Детсадовский	3 2 1
3.2.3.	Оказание помощи в подготовке других педагогов для участия в профессиональных конкурсах, соревнованиях	На основе внутреннего контроля	Региональный Муниципальный Детсадовский	3 2 1
Общее количество баллов по всем критериям				67

Критерии и показатели
профессиональной деятельности педагога –психолога, инструктора по физической культуре

№ п/п	Критерии и показатели	Расчёт показателей	Шкала	Баллы
1	2	3	4	5
1.	Высокие результаты работы			37
1.1.	Внедрение инновационных педагогических технологий			2
1.1.1.	Наличие собственных методических и дидактических разработок применяемых в образовательном процессе	На основе внутреннего контроля	За каждую разработку	1
1.1.2.	Наличие собственных пособий, применяемых в образовательном процессе	На основе внутреннего контроля	За каждую разработку	1
1.2.	Достижения детей			17
1.2.1.	Участие в конкурсах и фестивалях	Звание	Лауреаты	3
Призёры			2	
Участие			1	
Уровень		Федеральный	5	
		Региональный	3	
	Муниципальный	2		
Детсадовский	1			
1.3.	Достижения педагога			17
1.3.1.	Участие в конкурсах и фестивалях	Звание	Лауреаты	3
Призёры			2	
Участие			1	
Уровень		Федеральный	5	
		Региональный	3	
	Муниципальный	2		
Детсадовский	1			
1.4.	Оценка труда педагога родителями			1
1.4.1.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов и благодарностей в адрес педагогов со стороны родителей, администрации, общественности.	На основе внутреннего контроля	За каждую благодарность	1
2.	Интенсивность работы			10
2.1.	Реализация вариативности образовательной деятельности			2
2.1.1.	Ведение кружковой и студийной работы с детьми	На основе внутреннего контроля	За каждое форму	2
2.2.	Взаимодействие педагога с родителями			8
2.2.1.	Проведение мероприятий с детьми и родителями (законными представителями) повышающих авторитет и имидж детского сада	На основе внутреннего контроля	Муниципальный	3
Детсадовский			2	
Участие и организация			1	
2.2.2.	Информирование родителей через сайт детского сада, личный сайт педагога	На основе внутреннего контроля	За каждую информацию	1
2.2.3.	Работа с детьми, имеющими отклонения в развитии	На основе внутреннего контроля	За каждого ребенка	1
3.	Качество выполняемой работы			20
3.1.	Использование инновационных технологий			5
3.1.1.	Использование современных педагогических технологий, в т. ч. информационно-коммуникативных, здоровьесберегающих	На основе внутреннего контроля	За каждое мероприятие	1
3.1.2.	Внедрение и использование в профессиональной деятельности педагога метода «Портфолио», в том	На основе внутреннего контроля	За каждый материал	2

	числе электронного, как способа фиксации и предъявления различных материалов и иных свидетельств достижений педагогической деятельности			
3.1.3.	Разработка и реализация проектов (образовательных, социальных и др.)	На основе внутреннего контроля	За каждый проект	2
3.2.	<i>Участие в организационно-методической работе</i>			15
3.2.1.	Обобщение и распространение собственного опыта	На основе представленных материалов	Региональный Муниципальный Детсадовский	3 2 1
3.2.2.	Проведение мастер - классов, открытых мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, м/о	На основе внутреннего контроля	Региональный Муниципальный Детсадовский	3 2 1
3.2.3.	Оказание помощи в подготовке других педагогов для участия в профессиональных конкурсах, соревнованиях	На основе внутреннего контроля	Региональный Муниципальный Детсадовский	3 2 1
3.3 Положительная динамика развития элементов образовательной инфраструктуры				3
3.3.1.	Вклад педагога в оформление групповых комнат, фойе сада, участков, территории	На основе внутреннего контроля		3
Общее количество баллов по всем критериям				70

Критерии и показатели

профессиональной деятельности старшего воспитателя

№ п/п	Критерии и показатели	Расчёт показателей	Шкала	Баллы
1	2	3	4	5
1.	Высокие результаты работы			37
1.1.	<i>Внедрение инновационных педагогических технологий</i>			2
1.1.1.	Наличие собственных методических и дидактических разработок применяемых в образовательном процессе	На основе внутреннего контроля	За каждую разработку	1
1.1.2.	Наличие собственных пособий, применяемых в образовательном процессе	На основе внутреннего контроля	За каждую разработку	1
1.2.	<i>Достижения детей</i>			17
1.2.1.	Участие в конкурсах и фестивалях	Звание	Лауреаты Призёры Участие	3 2 1
		Уровень	Федеральный Региональный Муниципальный Детсадовский	5 3 2 1
1.3.	<i>Достижения педагогов</i>			17
1.3.1.	Участие в конкурсах и фестивалях	Звание	Лауреаты Призёры Участие	3 2 1

		Уровень	Федеральный Региональный Муниципальный Детсадовский	5 3 2 1
1.3.	<i>Оценка труда педагога</i>			1
1.3.1.	Наличие зафиксированных позитивных отзывов и благодарностей в адрес педагогов со стороны родителей, администрации, общественности.	На основе внутреннего контроля	За каждую благодарность	1
2.	Интенсивность работы			14
2.1.	<i>Реализация вариативности образовательной деятельности</i>			2
2.1.1.	Ведение кружковой и студийной работы с детьми	На основе внутреннего контроля	За каждую форму	2
2.2.	<i>Взаимодействие педагога с родителями</i>			11
2.2.1.	Проведение мероприятий с детьми и родителями (законными представителями) повышающих авторитет и имидж детского сада	Фотоотчёт	Муниципальный Детсадовский участие и организация	3 2 1
2.2.2.	Информирование родителей через сайт детского сада	На основе внутреннего контроля	За каждую информацию	1
2.2.3.	Координация клубной работы, школ родителей (законных представителей) и тп.	На основе внутреннего контроля	За каждую форму За каждое мероприятие	1 1
2.2.4.	Координация работы педагогов и оказание консультативной помощи с семьями группы-риска	На основе внутреннего контроля	За каждую семью	1
2.2.5.	Опубликование информационных статей о детском саде в СМИ	На основе внутреннего контроля	За каждую статью	1
2.3.	<i>Взаимодействие с социальными партнёрами</i>			1
2.3.1.	Организация и проведение мероприятий с социальными партнёрами города и района	Фотоотчёт	За каждое мероприятие	1
3.	Качество выполняемой работы			28
3.1.	<i>Использование инновационных технологий</i>			5
3.1.1.	Использование современных педагогических технологий, в т. ч. информационно-коммуникатив-ных (использование готовых медиаресурсов; создание компьютерных презентаций, разработка электрон ных учебно-методических материалов)	На основе внутреннего контроля	За каждое мероприятие	1
3.1.2.	Внедрение и использование в профессиональной деятельности педагога метода «Портфолио», в том числе электронного, как способа фиксации и предъявления различных материалов и иных свидетельств достижений педагогической деятельности	На основе внутреннего контроля	За каждый материал	2
3.1.3.	Координация работы воспитателей по защите проектов (образовательных, социальных)	На основе внутреннего контроля	За каждый проект	2
3.2.	<i>Участие в организационно- методической работе</i>			20
3.2.1.	Обобщение и распространение	На основе	Региональный	3

	собственного опыта	представленных материалов	Муниципальный Детсадовский	2 1
3.2.2.	Проведение мастер - классов, открытых мероприятий, выступления на конференциях, семинарах, м/о	На основе внутреннего контроля	Региональный Муниципальный Детсадовский	3 2 1
3.2.3.	Оказание помощи в подготовке педагогов для участия в профессиональных конкурсах, соревнованиях и тп.	На основе внутреннего контроля	Региональный Муниципальный Детсадовский	3 2 1
3.2.4.	Высокий уровень повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников (повышение квалификации, сопровождение аттестации, организации условий для ОПОР)	На основе внутреннего контроля		2
3.3.	Положительная динамика развития элементов образовательной инфраструктуры			3
3.3.1.	Вклад педагога в оформление групповых комнат, фойе сада, участков, территории	На основе внутреннего контроля		3

Общее количество баллов по всем критериям				79
---	--	--	--	----

**Критерии и показатели
качества и результативности труда заведующего хозяйством**

Критерии, показатели	Баллы
Критерий 1. Позитивные результаты по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях детского сада	2
1.1. Обеспечение оперативности устранения технических неполадок	1
1.2. Отсутствие предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений	1
Критерий 3. Позитивные результаты по обеспечению снабжения необходимыми товарами и услугами, проведению ремонтных работ, учету материальных средств и их сохранности	6
3.1. Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности детского сада (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.	1
3.2. Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту	1
3.3. Своевременная постановка на учет материальных ценностей, поступивших в детский сад	1
3.4. Своевременное списывание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью	1
3.5. Положительные результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей	1
3.6. Соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергии, электроэнергии	1
Критерий 4. Активность работника в повышении имиджа детского сада	6
4.1. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет ДС:	
Муниципальный Детсадовский:	3

участие и организация	2
участие	1
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	14

**Критерии и показатели качества и результативности труда
помощника воспитателя**

Критерии, показатели	Баллы
Критерий 1. Качественные результаты труда	4
1.1. Снижение заболеваемости детей группы	1
1.2. Повышение посещаемости детей группы	1
1.3. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	1
1.4. Своевременная подготовка помещений к зимнему и летнему периодам	1
Критерий 2. Обеспечение сохранности имущества детского сада, поддержание и эстетических условий	2
2.1. Своевременное корректирование работ по совершенствованию и благоустройству территории детского сада	1
2.2. Участие в ремонте помещений группы и помещений детского сада	1
Критерий 3. Активность работника в повышении имиджа детского сада	6
3.1. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет ДС:	
Муниципальный	3
Детсадовский:	2
участие и организация	1
участие	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	12

**Критерии и показатели
качества и результативности труда учебно-вспомогательного и обслуживающего
персонала**

Критерии, показатели	Баллы
Критерий 1. Качественные результаты труда	1
1.1. Высокий уровень этики общения с участниками образовательного процесса	1
Критерий 2. Активность работника в повышении имиджа детского сада	6
2.1. Участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДС:	
Муниципальный	3
Детсадовский:	2
участие и организация	1
Критерий 3. Позитивные результаты по проведению ремонтных работ, поддержание эстетических условий	1
3.1. Своевременное корректирование работ по совершенствованию и благоустройству территории и здания детского сада	1
Максимально возможное количество баллов по всем критериям	8

Приложение № 10
к Положению о системе
оплаты труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детского сада
№ 2 г. Спасска

Расчетный лист за _____ месяц _____ год

Фамилия, имя, отчество работника _____

таб.номер _____

должность _____

фонд рабочего времени _____

оклад: _____

дата: _____

Код	Расшифровка	месяц ц	дн, ч, %	Сумма
Остаток на начало месяца:				
	Долж.окл.			
	Замещение			
	Надбавка			
	Доплата			
	Стимулирующие выплаты			
Всего начислено:				
	НДФЛ 13%			
	Профсоюзный взнос			
	Перечислено на карточку			
Всего удержано:				
Сумма к выплате:				
Долг на конец месяца:				
Дополнительная информация				