

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение
с. Екатеринославка
«Детский сад № 3 «Дюймовочка»

П Р И К А З

15.01.2013

№ 1-а

с. Екатеринославка

Об утверждении Положения
Об оплате труда работников МДОБУ
«Детский сад № 3 «Дюймовочка»

На основании Постановления главы Октябрьского района от 29.08.2012 г. № 794 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных, бюджетных и казённых учреждений» и приказа Отдела образования от 14.04.2013 г. № 09-К № Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных бюджетных учреждений,

п р и к а з ы в а ю:

Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Детский сад № 3 с. Екатеринославка «Дюймовочка».

Заведующая МДОБУ № 3



Н.В. Воробьева

УТВЕРЖДЕНО
Приказом заведующей
МДОБУ ДС № 3
с. Екатеринославка и
согласовано с Советом
трудового коллектива
_____ Н.В. Воробьева

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении системы оплаты труда в муниципальном дошкольном образовательном бюджетном учреждении
«Детский сад № 3 с. Екатеринославка «Дюймовочка»

1. Общие положения.

1.1 Настоящее Положение определяет правила установления новой системы оплаты труда в муниципальном дошкольном образовательном бюджетном учреждении «Детский сад № 3 с. Екатеринославка «Дюймовочка» (далее – Положение).

1.2. Система оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения (далее соответственно – работники, учреждения), которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1.3. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудового договора, заключаемого между руководителем учреждения и работниками.

1.4. Новая система оплаты труда работников, устанавливается с учетом:
единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемых органами местного самоуправления;

перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемых органами местного самоуправления;

положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения по видам экономической деятельности, утверждаемых органами местного самоуправления, в ведении которых находятся учреждения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующих профсоюзов.

1.5. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению из районного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), при введении, изменении новых систем оплаты труда не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до введения, изменения оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Штатное расписание учреждения утверждается локальным нормативным актом учреждения после согласования с органом местного самоуправления, в ведении которого оно находится и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих данного учреждения

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

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

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

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с профессиональными квалификационными группами на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, который необходим для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, согласно приложению № 1 к настоящему Примерному положению.

2.2. К рекомендуемому минимальному размеру оклада (ставке) по соответствующей ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент к окладу руководителям структурных подразделений и специалистам здравоохранения, культуры, образования, физической культуры и спорта за работу в учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности;

повышающий коэффициент к окладу (ставке) по учреждению (структурному подразделению учреждения);

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию; персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке);

повышающий коэффициент к окладу (ставке) работникам за выполнение важных (особо важных) и ответственных работ (особо ответственных работ).

Размер повышающего коэффициента к окладу по соответствующей ПКГ рекомендуется устанавливать единым для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Размеры повышающих коэффициентов к окладам по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.3. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

2.4. Повышающие коэффициенты включают в себя оценку сложности выполняемых функций, уровень профессиональной подготовки, сложность, важность, степень самостоятельности и ответственности выполняемых функций.

2.5. Финансирование окладов (ставок) осуществляется за счет средств бюджета и иных не запрещенных актами законодательства Российской Федерации источников.

2.6. Повышающие коэффициенты к окладам (ставкам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.7-2.12 настоящего положения.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.7. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу специалистам здравоохранения, культуры, образования, физической культуры и спорта, в учреждениях расположенных в сельской местности, - 0,25.

Повышающий коэффициент за работу в сельской местности увеличивает минимальный оклад педагогических работников и учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.8. Повышающий коэффициент к окладу (ставке) по учреждению (структурному подразделению учреждения) может быть установлен всем работникам учреждений, в связи со спецификой деятельности отдельных учреждений, например, повышающий коэффициент, связанный со спецификой.

2.9. Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,57;

при наличии первой квалификационной категории - 0,52;

при наличии второй квалификационной категории - 0,45.

При соответствии занимаемой должности педагогическим работникам устанавливается повышающий коэффициент - 0,26.

2.10. Персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к (ставке) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.11. Повышающий коэффициент к окладу (ставке) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Рекомендуемый размер повышения коэффициента к окладу: в пределах до 0,3.

2.12. Повышающие коэффициенты к окладу (ставке) не применяются к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальном дошкольном образовательном бюджетном учреждении, установленном приложением №1 к Положению об установлении системы оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждений и работников органов местного самоуправления района по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы, утвержденным Постановлением главы района от 29.08.2012 №794, работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в

ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

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

3.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры указанных выплат устанавливаются в коллективном договоре локальном нормативном акте учреждения, но не ниже минимальных размера повышения, устанавливаемых в порядке, определяемом Правительством Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии урегулированию социально-трудовых отношений.

На момент введения новых систем оплаты труда выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом руководителям бюджетных учреждений рекомендуется принимать 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. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (работу с моющими и дезинфицирующими средствами, работу в горячем цехе) - до 12 процентов оклада (ставки).

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

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

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

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа

работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (статья 154 ТК РФ)

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

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

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

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

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

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок, устанавливаются в соответствии с решением районного Совета, а условия их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

Совокупные выплаты (включающие оклад (ставку), повышающий коэффициент по занимаемой должности и компенсационные выплаты) не могут быть меньше заработной платы, которую работник получал до введения новой системы оплаты труда.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в муниципальном дошкольном образовательном бюджетном учреждении, согласно приложению №2 к Положению об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений и работников органов местного самоуправления района по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы, утвержденным Постановлением главы района от 29.08.2012 №794, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам года;
- за наличие ученой степени, почетных званий

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения.

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

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

4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников и в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

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

4.6. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителей учреждения) устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

4.7. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы могут быть отнесены доплаты:

- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за участие в федеральных и отраслевых программах;
- за классность водителям автомобилей;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий

- обеспечение безаварийной, безотказной работы и бесперебойной работы всех служб учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;
- досрочное и качественное выполнение порученного объема работ.

4.8. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями качества, разработанными в учреждениях образования. К ним могут быть отнесены выплаты:

- за высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;
- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- за достижение воспитанниками позитивных результатов в обучении по итогам мониторинга;
- за участие в инновационной деятельности
- за повышение стабильности и повышения качества обучения;
- за подготовку призеров конкурсов, фестивалей и т.п.;
- за использование здоровьесберегающих технологий;
- за активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях, профессиональных конкурсах);
- за высокий уровень исполнительской дисциплины;
- за подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций
- за качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в воспитательной работе;
- за применение в практической работе новых образовательных технологий;
- за эффективную работу с родителями;

Стимулирующие выплаты за высокое качество работ устанавливаются работникам на определенный срок:

- при соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ;
- при соблюдении установленных сроков выполнения работ;
- при качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- при отсутствия недостатков при выполнении работ.

4.9. Выплата за выслугу лет педагогическим работникам выплачивается по основной должности в следующих размерах:

Стаж педагогической работы	Сумма, руб.
----------------------------	-------------

Более 10 лет	900
5-10 лет	600
До 5 лет	300

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

4.11. Премияльные выплаты по итогам работы могут быть установлены по результатам работы за месяц, квартал, год, а также за выполнение особо важных и срочных работ. Премирование осуществляется по решению руководителя ДОО в пределах средств, направляемых на оплату труда работников.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

4.12. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются. Порядок и условия установления стимулирующих выплат устанавливаются в положениях об оплате труда работников ДОО.

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

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера. Порядок оплаты труда руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым в установленном порядке.

5.2. Должностной оклад руководителя муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения определяется трудовым договором.

5.3 Заработная плата руководителю учреждения, главному бухгалтеру учреждения, определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются:

руководителю учреждения, подведомственного органу местного самоуправления, - руководителем этого органа по согласованию с заместителем главы администрации района, осуществляющим контроль и координацию деятельности в соответствующих отраслях;

главному бухгалтеру учреждения - руководителем этого учреждения.

5.4. Заработная плата руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений определяется исходя из средней заработной платы работников учреждения и коэффициентов, установленных по группе оплаты труда руководителей.

К – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений:

1 группа – коэффициент до 3,0;

2 группа – коэффициент до 2,5;

3 группа – коэффициент до 2,0;

4 группа – коэффициент до 1,5.

Соотношение баллов и коэффициентов

Группа по оплате труда руководителя	Количество баллов	Коэффициент
1	Свыше 500	до 3,0
2	До 500	до 2,5
3	До 350	до 2,0
4	До 200	до 1,5

5.5. Отнесение к группе по оплате труда руководителей учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей учреждения, утвержденных органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования.

Объём деятельности каждого образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

№п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчета за группу	10
3	Количество работников в образовательных учреждениях	за каждого работающего	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего: -первую квалификационную категорию	0,5
		-высшую квалификационную категорию	1
4.	Круглосуточное пребывание воспитанников в дошкольных учреждениях	-за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников -4 и более групп с круглосуточным	до 10 до 30

		пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме	
8	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, спортзала, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
9.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
10.	Наличие: автотранспортных средств сельхозмашин, другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 5, но не более 30
11.	Наличие собственных котельных, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
12	Наличие обучающихся (воспитанников) в дошкольных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого воспитанника	0,5
13	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
15.	Наличие в дошкольных образовательных учреждениях (группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	за каждого обучающегося	1

16.	Участие в районных мероприятиях	за каждое мероприятие	3
16.	Участие в областных мероприятиях	за каждое мероприятие	5
18	Участие в смотрах-конкурсах	за каждый вид	10
19	внедрение передовых педагогических технологий	за каждый вид	5
20	организация опытнической работы с детьми дошкольного возраста		5
21	стабильность работы дошкольного учреждения (выполнение плана по детодням)	свыше 70% 60-70%	20 10-15
22	Работа приемственности детский сад - школа	за каждый семинар	10

Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год отделом образования администрации Октябрьского района в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

При наличии других показателей, не предусмотренных в установленном порядке определения объемных показателей, но значительно увеличивающих объём и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено отделом образования администрации Октябрьского района за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до» устанавливается отделом образования администрации Октябрьского района.

При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года.

5.6. Органы местного самоуправления района, в ведении которых находятся соответствующие учреждения, устанавливают предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 3.

5.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 3 может быть увеличен по решению органа местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение.

5.8. Органы местного самоуправления района, в ведении которых находятся муниципальные бюджетные учреждения, могут устанавливать руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера с учетом

показателей эффективности и результативности деятельности руководителей учреждений, установленных указанными органами.

5.9. Для осуществления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных бюджетных учреждений органы местного самоуправления вправе распределять до 1,5 процента лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников муниципальных дошкольных образовательных бюджетных учреждений.

5.10. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся на основании предоставляемой информации о показателях деятельности учреждения.

5.11. Распределение фондов стимулирования руководителей учреждений и их заместителей осуществляется в соответствии с решениями органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования, в котором учитываются:

выполнение учреждением в установленном порядке показателей его деятельности;

выполнение учреждением нормативных правовых актов органов местного самоуправления, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией;

отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору);

отсутствие в учреждении задолженности по заработной плате;

физическое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

создание благоприятного психологического микроклимата (по результатам мониторинга);

участие учреждений в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия.

5.12. Муниципальному дошкольному образовательному бюджетному учреждению по результатам выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) по решению органа местного самоуправления могут предоставляться субсидии из районного бюджета в соответствии с абзацем второй части 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации из расчета до 5 процентов нормативных затрат на оплату труда персонала, участвующего непосредственно в оказании муниципальной услуги(выполнении работ), на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения.

5.13. Выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год, на основании положения о распределении фонда стимулирования руководителей (Приложение №3) .

5.14. В качестве показателя эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения по решению органа местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение, может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном

году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы за счет средств районного бюджета.

5.15. Решение органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования, в ведении которого находится учреждение, о выплатах стимулирующего характера доводится до руководителя учреждения в установленном порядке.

5.16. Конкретные показатели, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются ежегодно исходя из задач, стоящих перед учреждениями.

5.17. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителям учреждений создана комиссия по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений (далее – Комиссия), состав и полномочия которой определяются органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования.

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ органа местного самоуправления, осуществляющего управление в сфере образования, в ведении которого находится учреждение, о стимулировании руководителя учреждения.

5.18. Органы местного самоуправления, в ведении которых находится учреждение, вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, а также примерный перечень должностей относимых к административно-управленческому персоналу.

6.Заключительные положения.

6.1.Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

6.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих данного учреждения.

Наименование указанных должностей должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий.

6.3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности (по решению органа местного самоуправления, являющегося главным распорядителем средств местного бюджета).

6.4. Тарификационный список педагогических работников формируется исходя из режима работы дошкольного учреждения и устанавливает объем педагогической нагрузки на год.

6.5. Материальная помощь руководителям учреждений, главному бухгалтеру учреждения, а также работникам учреждения выплачивается в порядке и размерах, установленных Положением о порядке установления и выплаты надбавок стимулирующего характера, премий по результатам работы и материальной помощи руководителям муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом.

6.6 Работникам учреждений могут производиться другие выплаты, не связанные с исполнением работниками трудовых обязанностей и результатами деятельности, при наличии средств.

Рекомендуемые размеры выплат составляют:

к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд в связи с 50-летием, 60-летием, 70-летием, 75-летием и 80-летием и т.д. – не более 3 тыс. рублей;

в связи с потерей близких родственников - не более 2 тыс. рублей;

6.7. Работникам учреждений могут производиться иные выплаты, предусмотренные локальными актами и коллективными договорами.

Приложение №1
к положению по оплате труда
работников муниципального
дошкольного образовательного
бюджетного учреждения
«Детский сад № 3
с.Екатеринославка
«Дюймовочка»

**Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников
муниципальных бюджетных учреждений**

Квалификационн ые уровни	Наименование должности	Минимальный рекомендуемы й размер оклада
Общепрофессиональные профессии рабочих (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н (в редакции от 12.08.2008 № 417н))		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационн ый уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	2164,1-2320,4
	кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных и	2164,1
	промышленных предприятий грузчик; подсобный рабочий; кастелянша; кладовщик;	2224,22
2 квалификационн ый уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене; горничная; сторож	2248,2-2320,4
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационн ый уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и рабочий по комплексному обслуживанию и	2416,58- 2620,97
	рабочий по комплексному обслуживанию и	2416,58-

	повар; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования; водитель (управление легковыми автомобилями всех типов; грузовыми автомобилями всех типов грузоподъемностью до 40 тонн, автобусами габаритными до 12 м)	2416,18- 2620,97
	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационн ый уровень	заведующий хозяйством	2320,4- 2416,58
	заведующий складом	2548,83- 2765,24
Работники образования (кроме высшего и дополнительного профессионального) (приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008г. №216н)		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационн ый уровень	Помощник воспитателя;	2212,19
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационн ый уровень	Младший воспитатель;	2212,19
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационн ый уровень	инструктор по физической культуре;	2843,39-
	музыкальный руководитель:	3125,92-4300
2 квалификационн ый уровень	Педагог дополнительного образования; тренер-преподаватель:	2843,59- 4532,59
	концертмейстер; педагог-организатор; социальный	3125,92-
3 квалификационн ый уровень	воспитатель; педагог-психолог:	3125,92- 4532,59
4 квалификационн ый уровень	учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед):	3432,5-4532
	старший воспитатель:	3769-4532,59
	старший методист:	4135,84- 4532,59

Примечание:

1. Размер окладов по должностям служащих и профессиям рабочих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, определяется учреждениями самостоятельно.

При этом рекомендуется не допускать:

применения наименований должностей работников, по которым отсутствуют утвержденные в установленном порядке квалификационные характеристики;

перенесения профессий рабочих и должностей служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни

~~профессиональных квалификационных групп, утвержденные Министерством~~

Приложение № 2
к положению по оплате труда
работников муниципального
дошкольного образовательного
бюджетного учреждения
«Детский сад № 3 с.
Екатеринославка
«Дюймовочка»

7. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Фонд оплаты труда ДООУ (ФОТдоу) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

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

ш - стимулирующая доля ФОТ ДООУ. Рекомендуемый диапазон ш - до 30%. Значение ш определяется ДООУ самостоятельно.

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

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

ФОТауп - фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;

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

ФОТмоп - фонд оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

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

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

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

Объем фонда оплаты труда педагогических работников определяется по формуле:

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

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

Приложение №3
к положению по оплате труда
работников муниципального
дошкольного образовательного
бюджетного учреждения
«Детский сад № 3 с.
Екатеринославка
«Дюймовочка»

**Положение о распределении фонда стимулирования руководителя
муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения
«Детский сад № 3 с. Екатеринославка «Дюймовочка».**

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

1. Общие положения

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

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

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ}_{\text{ДОУ}} * \text{ц}, \text{ где:}$$

ФОТ цст - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей дошкольных образовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда дошкольного образовательного учреждения;
ДОУ

ц - централизуемая доля ФОТ.

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

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

2. Порядок назначения выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных дошкольных образовательных учреждений

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

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

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

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

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

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

- не проработавшим отчетный период для назначения выплат стимулирующего характера в должности руководителей дошкольных образовательного учреждения;

-имеющим дисциплинарные взыскания, объявленного в течение отчетного периода.

7. Размер выплат стимулирующего характера руководителю определяется по формуле:

$$P_i = \Phi_{\text{ст.}} / B * B_i$$

где i - наименование конкретного муниципального учреждения;

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

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

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

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

8. Возможность и причины изменений размеров выплат стимулирующего характера:

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ качества работы руководителей муниципальных дошкольных учреждений

	критерии	показатели критерия	баллы
I	I. Качество дошкольного образования в учреждении:		
1	Общие показатели уровня развития воспитанников ДОУ по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования (Предоставить диагностическую карту)	<i>результаты мониторинга предоставляются июне и октябре</i>	
		высокий уровень	10
		средний уровень	5
		низкий уровень	0
2	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом (предоставить диагностическую карту)	повышение результатов: <i>данные предоставляются 1 раз в год, в июне</i>	5
3	Освоение воспитанниками подготовительных групп образовательной программы для поступления в школу	<i>результаты мониторинга предоставляются июне</i>	

	(предоставить диагностическую карту)	результаты выпускников МДОБУ соответствуют ФГТ, что подтверждено диагностикой	5
		результаты обучения не снижаются в школе, остаются стабильными и не снижаются	5
3	Участие педагогов в конкурсах педагогического мастерства на различных уровнях. <i>Предоставить список участников и итоги</i>	<u>за участие на:</u> муниципальном уровне региональном уровне всероссийском уровне <u>за призовые места:</u> за 1 место- за 2 место за 3 место	 1 2 5 10 5 2
4	Организация и проведение на базе учреждения семинаров, совещаний, конференций.	за каждый проведенный семинар за участие в семинаре	10 1
5	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	за каждое направление, программу	5 , но не более 20
6	Работа по приемственности: детский сад-школа. <i>Предоставить протокол</i>		5
7	Развитие дополнительного образования в учреждении	организована деятельность дополнит. образования	5
8	снижение пропусков воспитанников по неуважительным причинам	при позитивной динамике	10

II. Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса:

1	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность воспитательно-образовательного процесса	создание предметно-развивающей среды	5
		информационно-методическое обеспечение воспитательно-образовательного процесса	5
		соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности	5
2	Обеспечение санитарногигиенических условий воспитательно-образовательного процесса	организация питания	5
		температурный режим	5
		световой режим и др.	5
3	Обеспечение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, санитарных норм, выполнение необходимых объемов текущего ремонта	при обеспечении	5
4	Оформление МДОБУ, кабинетов специалистов и методкабинета	при качественном оформлении	5
5	Отсутствие травматизма среди воспитанников и сотрудников дошкольного учреждения	при отсутствии	5
6	Увеличение коэффициента посещаемости	при посещаемости свыше 70%	20
		60-70%	15
		до 60%	5

III. Кадровые ресурсы ДОУ:

1	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	100%	5
		90%	3
		ниже 80%	0
2	Стабильность педколлектива, сохранение молодых кадров	отсутствие текучести кадров	5
6	Повышение квалификации	численность педработников аттестованных на 1 и высшую квалификационную	5

		категорию (1 чел.- 10 баллов)	
		численность педработников подтвердивших соответствие занимаемой должности(1 чел.- 5 баллов)	10
4	Представление собственного педагогического опыта (мастер-класс, публикации в газете, презентации)	за каждое представление опыта 5 баллов	5 но не более 15

IV. Эффективность управленческой и финансово-хозяйственной деятельности:

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

6	Привлечение внебюджетных средств		5
7	Обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	отсутствие жалоб	10
8	Отсутствие зафиксированных нарушений трудового и образовательного законодательства	отсутствие нарушений	5
9	Обеспечение функционирования учреждения в течение всего календарного года	доля воспитанников, охваченных разнообразными формами отдыха, оздоровления и занятости в каникулярный период в течение всего года	5
		график отпусков педагогического персонала распределен пропорционально в течение всего календарного года	5
10	Эффективное использование бюджетных средств	отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств со стороны органов финансового контроля	5
11	Выполнение мероприятий по энергосбережению	положительная динамика расходования объемов потребления всех видов энергии	5
12	Наличие и размер кредиторской задолженности, в том числе по родительской плате	при отсутствии	10

V. Сохранение здоровья воспитанников ДОУ

1	Качество организации питания воспитанников ДОУ	обеспечение калорийности	10
---	--	--------------------------	----

		питания	
2	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников ДОУ	закаливание детей	10
		вовремя сделанные прививки	5
		праздники здоровья. Спартакиады, дни здоровья	за каждое мероприятие 5 баллов
3	Организация и работа с детьми, имеющих дефекты речи	устранение дефектов в речи	5
4	Осуществление необходимой коррекции недостатков в физическом и психическом развитии воспитанников, организация коррекционной работы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	наличие и работа специалистов	5
		внедрение коррекционных программ	5
		наличие консультационных пунктов	5
5	Снижение пропусков по болезни		5
6	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета	обеспеченность инвентарем, соответствие всем требованиям санитарных норм	10
7	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	спортивной площадки	10
		спортзала	10
		бассейна	10
8	Соблюдение техники безопасности и охраны труда	отсутствие фактов детского травматизма при организации образовательного процесса	10
		отсутствие нарушений охраны труда	5

Приложение №4
к положению по оплате труда
работников муниципального
дошкольного образовательного
бюджетного учреждения «Детский
сад № 3 с. Екатеринославка
«Дюймовочка»

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
образовательного учреждения.

1. Общие положения.

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

Система стимулирующих выплат работников образовательного учреждения включает в себя:

- а) доплаты за наличие почетного звания «Заслуженный работник» в сфере образования, государственных наград в размере 10% «Отличник народного просвещения», Почетный работник образования-5% - Победителю конкурса «Воспитатель года»- 20%.
- б) поощрительные выплаты по результатам труда.

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

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения.

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

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

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РАБОТЫ ДЛЯ ВОСПИТАТЕЛЕЙ

Увеличение коэффициента посещаемости воспитанников

Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников

Отсутствие травматизма воспитанников

Отсутствие родительской задолженности за детский сад до 20 числа

Адаптация вновь прибывших детей

Сложные условия работы с детьми раннего возраста (от 1 до 3 лет)

Работа с родителями

Благоприятный психологический климат в коллективе, отсутствие

обоснованных жалоб со стороны родителей на качество работы педагога

Уровень исполнительской дисциплины (своевременное и качественное ведение документации)

Создание и постоянное обновление развивающей среды (дидактические игры, оформление уголков, консультации)

Обеспечение сохранности инвентаря и оборудования

Активное участие в районных, областных, всероссийских семинарах, конкурсах профессионального мастерства

Активное участие в педсоветах и семинарах ДОУ:

- открытое занятие

- выступление

Повышение квалификации

Замещение воспитателя на период болезни, отпуска

Дополнительная образовательная деятельность: кружки, студии и т.д. (при наличии плана, графика работы, учёта посещаемости, результатов)

Отсутствие больничных листов

Участие в благоустройстве детского сада, групповых комнат, участков, территории ДОУ

Участие в общественной жизни детского сада и района

ЗАВХОЗУ

- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении детского сада;

- обеспечение правильной организации питания заготовки и хранения продуктов питания;

- обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда;

- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;

- за отсутствие замечаний Роспотребнадзора;

- за отсутствие замечаний контролирующих органов в невыполнении требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

- за высокий уровень материально-технического обеспечения;

- за своевременное и качественное ведение и сдача отчетности и документации;
- обеспечение сохранности имущества учреждения;
- общественная активность;

Обслуживающему персоналу:

- проведение генеральных уборок;
- высокое качество санитарного состояния помещения и оборудования закрепленного за ним, в соответствии с требованиями СанПиН;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования;
- общественная активность;
- участие и проведение ремонтных работ;
- благоустройство детского сада;
- исполнительскую дисциплину;
- обеспечение сохранности инвентаря и имущества детского сада;
- обеспечение бесперебойной работы оборудования, машин, закрепленных за работником;
- помощь в организации воспитательно-образовательного процесса.
- отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов.

Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательного учреждения.

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

- стимулирующие выплаты по итогам года;
- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;

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

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

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

2. Порядок проведения оценки эффективности деятельности работников дошкольного образовательного учреждения.

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

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

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

3. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

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

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

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

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

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

Приложение № 5
к приказу муниципального
дошкольного образовательного
бюджетного учреждения «Детский
сад № 3 с.Екатеринославка
«Дюймовочка»

Состав комиссии

по распределению системы оплаты труда в муниципальном дошкольном образовательном бюджетном учреждении

Воробьева Н.В - заведующая МДОБУ ДС № 3 с. Екатеринославка
Тихомирова Н.С.. – старший воспитатель МДОБУ ДС № 3 с. Екатеринославка
Крамор О.И. – воспитатель МДОБУ ДС № 3 с. Екатеринославка
Медведенко Н.П.– воспитатель МДОБУ ДС № 3 с. Екатеринославка
Плакидина И.Б. воспитатель (председатель Совета трудового коллектива)
МДОБУ ДС № 3 с. Екатеринославка
Долгорук Е.В. – воспитатель МДОБУ ДС № 3 с. Екатеринославка