



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

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

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных бюджетных организаций, подведомственных отделу образования администрации Октябрьского района (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации района от 29.08.2012 г. № 794 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых организаций» (в редакции постановления главы администрации района от 31.10.2014 № 811), постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казённых учреждений» (в редакции постановления Правительства Амурской области от 24.04.2015 № 204), Рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников, государственных и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Амурской области. Положение определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Настоящее Примерное положение об оплате труда работников МДОУ распространяет своё действие на образовательные организации осуществляющие образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования.

1.2. Система оплаты труда в муниципальных дошкольных образовательных бюджетных организациях Октябрьского района (далее - МДОБУ) устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Амурской области и Октябрьского района, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.3. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, и профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в МДОБУ
- перечня видов выплат стимулирующего характера МДОБУ
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Работникам, заработная плата которых не достигает МРОТ за полностью отработанный месяц, устанавливается доплата до МРОТ.

1.5. Заработная плата работников МДОБУ включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Руководитель МДОБУ в пределах имеющихся средств на оплату труда работников определяет размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы в соответствии приложении №1 к настоящему положению, а также размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Заработная плата работников МДОБУ предельными размерами не ограничивается.

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

1.6. Штатное расписание МДОБУ утверждается локальным нормативным актом после согласования с отделом образования администрации Октябрьского района и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) МДОБУ.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых учреждением услуг, МДОБУ вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

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

2. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения руководителем МДОБУ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы. Рекомендуемые минимальные размеры окладов приводятся в приложении №1.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МДОБУ определяются на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

По должностям служащих, не включённым в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

Минимальные размеры ставок заработной платы работников МДОБУ по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп должностей работников образования, утверждённых приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216-н, не вправе устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессионально-квалификационной группы (далее ПКГ), различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также устанавливать понижающие коэффициенты по должностям служащих, сформированным в ПКГ должностей, занятие которых требует наличия высшего образования, в случае принятия на такую должность лица, у которого отсутствует высшее образование.

2.3. К окладу (должностному окладу) для конкретного работника МДОБУ могут применяться повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент молодым специалистам.

2.3.1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию применяется:

- а) при наличии первой квалификационной категории – 10%
- б) при наличии высшей квалификационной категории – 20%

2.3.2. Повышающий коэффициент за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании (рекомендуемые – до 0,50).

2.3.3. Повышающий коэффициент молодым специалистам - педагогическим работникам, окончившим учебное заведение высшего профессионального или средне-профессионального образования и заключившим трудовой договор (кроме совместителей) в течение шести месяцев после окончания учебного заведения, в размере 0,25 сроком на 2 года со дня приёма на работу (кроме совместителей).

2.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путём умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

2.5. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем МДОБУ в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Повышающие коэффициенты могут быть установлены на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

2.6. Применение повышающего коэффициента по организации за инновационную деятельность, повышающего коэффициента молодым специалистам не образует новый оклад и не учитывается при исчислении

стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением выплат за работу в южных районах Дальнего Востока и районного коэффициента.

2.7. Должностные оклады педагогических работников (Приложение №1) установлены с учётом компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями и надбавки за работу в организациях, расположенных в сельской местности.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам МДОБУ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

3.3. Работникам МДОБУ устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет от 4% до 12% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.3.2. 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):

а) доплата за работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) производится за каждый час работы в ночное время. Минимальный размер доплаты - 20% оклада (ставки) за час работы работника;

б) доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам, которые привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьёй 155 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается в размерах по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы;

г) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

3.3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - южных районах Дальнего Востока устанавливаются путём применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах.

Размер районного коэффициента к заработной плате для работников учреждений – 30%.

Процентная надбавка за работу в южных районах области выплачивается в размере 10 процентов по истечении первого года работы с увеличением на 10 процентов за каждые последующие 2 года работы, но не свыше 30 процентов.

Молодёжи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка за работу в южных районах Дальнего Востока выплачивается в размере 30 процентов с первого дня работы при условии проживания в указанных районах не менее 5 лет.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам МДОБУ устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах средств, направляемых на оплату труда.

4.2. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу работникам могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за инновационную деятельность;
- выплаты повышающего коэффициента специфики работы;
- выплаты повышающего коэффициента по учреждению;
- выплаты повышающего коэффициента наполняемости группы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за наличие учёной степени, почётных званий.

4.3. Размеры стимулирующих выплат могут быть установлены как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера работникам организаций (за исключением руководителей организаций) устанавливаются с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников (Приложение №2).

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя организации в пределах средств на оплату труда работников МДОБУ, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных МДОБУ на оплату труда работников.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учёта повышающих коэффициентов.

4.6. В положении об оплате труда МДОБУ устанавливаются качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику исходя из критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учётом рекомендаций главного распорядителя бюджетных средств.

4.7. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учётом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МДОБУ;

- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

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

- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;

- выплаты за перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- участие в долгосрочных целевых программах;
- выплаты за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения;
- выплаты за подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников.

4.9. К выплатам за качество выполняемых работ могут быть отнесены:

а) выплаты за образцовое качество выполняемых работ, при награждении Почётной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования Амурской области, отдела образования администрации Октябрьского района;

б) выплаты за подготовку победителей и призёров конкурсов, фестивалей и других творческих соревнований на школьном, городском, областном, федеральном и международных уровнях;

в) выплаты за участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, использование в своей деятельности передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения).

4.10. Выплаты за наличие учёной степени и почётных званий устанавливаются работникам:

а) имеющим почётное звание по основному профилю профессиональной деятельности, - в размере до 20% к окладу;

б) имеющим ведомственные награды «Отличник просвещения», Почетный работник образования» - в размере до 10% к окладу.

4.11. Выплаты за выслугу лет к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются за стаж педагогической работы в следующих размерах:

до 5 лет - 10%;

от 5 до 10 лет - 15%;

свыше 10 лет - 20%.

4.12. За общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

5. Условия оплаты труда руководителя и его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя МДОБУ и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовым договором.

Размер должностного оклада и другие условия оплаты труда руководителя МДОБУ определяются трудовым договором ("эффективным контрактом"), заключённым между руководителем МДОБУ и учредителем.

Размер должностного оклада руководителя МДОБУ определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учётом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости МДОБУ) и

может быть изменён в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Должностные оклады заместителей руководителя МДОБУ устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого МДОБУ.

5.2. Заработная плата руководителя МДОБУ и заместителя руководителя МДОБУ определяется трудовым договором, в том числе конкретные размеры выплат компенсационного характера и стимулирующего характера устанавливаются:

-руководителю МДОБУ - начальником отдела образования администрации Октябрьского района по согласованию с финансовым управлением и заместителем главы администрации района, осуществляющим контроль и координацию деятельности в сфере образования;

-заместителям руководителя - руководителем МДОБУ по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

Условия оплаты труда руководителей МДОБУ устанавливаются в трудовом договоре, заключённом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329. (с изменениями от 26.07.2018)

5.3. Оклад (должностной оклад) руководителя рассчитывается по следующей формуле:

$$Oд_p = CЗn_{ср} \times K_{зот} \times Д, \text{ где:}$$

$Oд_p$ - оклад руководителя;

$CЗn_{ср}$ - средняя заработная плата работников (за исключением руководителя), сложившаяся в МДОБУ за год, предшествующий расчётному;

$K_{зот}$ - коэффициент кратности (в зависимости от группы оплаты труда);

$Д$ - доля, которую составляет должностной оклад руководителя от заработной платы руководителя в месяц ($1 / 1,6 = 0,625$).

В целях определения средней заработной платы работников МДОБУ используется заработная плата (за исключением руководителя и его заместителей) работников списочного состава, определяемая в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007г. №922. Порядок регулирования размера заработной платы руководителей организаций, коэффициент кратности (в зависимости от группы оплаты труда) и перечень объёмных показателей для определения группы по оплате труда утверждаются локальным нормативным актом главного распорядителя бюджетных средств.

Соотношение средней заработной платы руководителя МДОБУ и средней заработной платы работников МДОБУ рассчитывается за календарный год с учётом всех финансовых источников формирования заработной платы.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя МДОБУ и средней заработной платы работников МДОБУ устанавливается главным распорядителем бюджетных средств в кратности от 1 до 3.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя МДОБУ и средней заработной платы работников МДОБУ в кратности от 1 до 3 может быть увеличен в отношении руководителя МДОБУ, включённого в соответствующий перечень, утверждённый постановлением главы Октябрьского района.

Должностной оклад руководителя, заместителей руководителя, являющихся педагогическими работниками, устанавливается в соответствии с приложением №1 к настоящему положению.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей МДОБУ, их заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами района.

5.5. Руководителю МДОБУ и его заместителю устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий; за наличие учёной степени, почётных званий (в соответствии с п.4.10.).

Премия по итогам работы (за месяц или квартал, год) и единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачиваются в порядке, установленном в приложении № 4 к Положению.

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

Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю организации ежегодно устанавливаются отделом образования в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем организации на основании количественных и качественных показателей их деятельности (приложение № 3). Выплаты стимулирующего характера руководителям и их заместителям производятся на основании предоставляемой информации о показателях деятельности организации.

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

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

5.7. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителю МДОБУ создаётся комиссия по установлению выплат стимулирующего характера (Приложение №3), состав и

полномочия которой определяются отделом образования администрации Октябрьского района.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого издаётся приказ по отделу образования администрации Октябрьского района.

6. Фонд оплаты труда МДОБУ

6.1. Фонд оплаты труда работников МДОБУ формируется на календарный год исходя из размера субсидий МДОБУ на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности.

6.2. Главный распорядитель средств районного бюджета устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных МДОБУ (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих МДОБУ.

6.2.1. Основной персонал МДОБУ - работники МДОБУ, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определённых уставом муниципального учреждения целей деятельности этой организации, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал МДОБУ - работники МДОБУ, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определённых уставом МДОБУ целей деятельности МДОБУ, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал МДОБУ - работники МДОБУ, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники МДОБУ, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности МДОБУ.

6.3. Фонд оплаты труда МДОБУ (ФОТдоу) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

Объём стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ} \times \text{ш}, \text{ где:}$$

ш - стимулирующая доля ФОТдоу. Рекомендуемый диапазон ш - до 40%. Значение ш определяется МДОУ самостоятельно.

6.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель образовательного учреждения и заместители руководителя), 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 МДОБУ 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.

6.5. Руководитель МДОБУ формирует и утверждает штатное расписание МДОБУ в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

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

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

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

7.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

7.2. Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. Материальная помощь выплачивается в случаях:

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

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

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

7.4. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом МДОБУ с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

7.5. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель МДОБУ на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю МДОБУ - главный распорядитель средств районного бюджета на основании письменного заявления руководителя МДОБУ.

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

- в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 3000 рублей;
- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой главы района и районного Совета народных депутатов - 1000 рублей;
- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;
- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 5000 рублей.

В связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, единовременная премия выплачивается два раза в год (один раз в год к Международному женскому дню 8 марта и Дню защитника Отечества, один раз в год ко Дню учителя и Дню дошкольного работника), общая сумма - до 3000 рублей.

7. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель МДОБУ, а руководителю - главный распорядитель бюджетных средств.

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

Размер премии руководителю МДОБУ определяется нормативным правовым актом главного распорядителя бюджетных средств в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

Приложение №1
к Положению
об оплате труда работников

**Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы
работников МДОБУ**

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1		Помощник воспитателя; Секретарь учебной части	5270
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
2	1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; Младший воспитатель; помощник воспитателя	6640
3	2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	7990
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
4	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	8900
5	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист;	9900

		Концертмейстер; социальный педагог; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; тренер-преподаватель	
6	3 квалификационный уровень	Воспитатель; Мастер производственного обучения; Педагог-психолог; Старший тренер-преподаватель; Старший инструктор-методист; Старший педагог дополнительного образования	10100
7	4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; Старший воспитатель; Учитель; Старший методист; учитель-дефектолог; Учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь; Тьютор;	10500
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
8	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей*	12000

9	2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования**; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	13000
10	3 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования	14000

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

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

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1	1 квалификационный уровень	<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих;</p> <p>гардеробщик; буфетчик; горничная; грузчик; дворник; дезинфектор; кастелянша; кладовщик; кухонный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; мойщик посуды; обувщик по ремонту обуви; оператор копировальных и множительных машин; парикмахер; плотник; повар; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); машинист (кочегар) котельной; слесарь (всех наименований); столяр; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территории; электромеханик (всех наименований); электромонтер (всех наименований):</p> <p>1-го квалификационного разряда 2-го квалификационного разряда 3-го квалификационного разряда</p>	<p>5120 5380 5640</p>

2	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	5700
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
3	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель (управление легковыми автомобилями всех типов; грузовыми автомобилями всех типов грузоподъемностью до 40 тонн, автобусами габаритной длиной 7-12 метров); буфетчик; плотник; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; столяр; слесарь (всех наименований); электромеханик (всех наименований); электромонтер (всех наименований): 4-го квалификационного разряда 5-го квалификационного разряда	5900 6160
4	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; повар; плотник; слесарь (всех наименований); электромеханик (всех наименований);	

		электромонтер (всех наименований); столяр: 6-го квалификационного разряда 7-го квалификационного разряда	6420 6680
5	4 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы: выполняющие важные и ответственные работы выполняющие особо важные и особо ответственные работы	7300 8030

3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; дежурный бюро пропусков; дежурный (по выдаче справок, общежитию и др.); кассир; комендант; машинистка; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; экспедитор; архивариус	8350
2	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по	8500

		которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» *	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
3	1 квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; техник	8765
4	2 квалификационный уровень	Заведующий копировально-множительным бюро; заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» * Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория**	9080
5	3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутриведомственная категория**	9390
6	4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» **	9700
7	5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	9910
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
8	1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; инженер; инженер-программист; инженер-электроник (электроник);	10430

		специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт	
9	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	10952
10	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	11473
11	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» **	11995
12	5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	13038
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»			
13	1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров; начальник юридического отдела	13559
	2 квалификационный уровень		14602
	3 квалификационный уровень		16688

* Применение должностного наименования «старший» возможно при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность «старшего» может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

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

4. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы медицинских работников организаций образования устанавливаются на

основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»			
1	2	3	4
1	1 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	5640
2	2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	6160
3	3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; Медицинская сестра по физиотерапии	6520
4	4 квалификационный уровень	Фельдшер	7040
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»			
5	2 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	7360

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
образовательных организаций.

1. Общие положения

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

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

Премирование педагогов образовательных организаций производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного отделом образования района в пределах средств, предусмотренных на оплату труда дошкольной образовательной организации.

Система стимулирующих выплат работников образовательной организации включает в себя:

- а) доплаты за наличие почётного звания «Заслуженный работник» в сфере образования, государственных наград в размере 30%
 - ведомственные награды «Отличник просвещения», «Почётный работник образования» – 10 процентов;
 - Победитель конкурса «Воспитатель года» – 30 процентов;
- б) поощрительные выплаты по результатам труда.

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

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя организации.

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

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

2. Показатели профессиональной деятельности работников.

2.1 Показатели профессиональной деятельности воспитателя МДОБУ ДС № 3

с. Екатеринославка

№ п/п	Критерии	показатель	Баллы
За качество выполняемых работ			
1	Активное участие в методической работе	Педагогические советы, семинары, конференции, педагогические часы, проектная деятельность, методические объединения	1-10
		Проведение открытой НОД	2-10
		Проведение мастер-класса	5
		Публикация в СМИ	5
		Размещение материалов на сайт ДООУ	2
2	Использование здоровьесберегающих технологий	Организация физкультурно-оздоровительных мероприятий	1-5
		Снижение заболеваемости (ясли-30%, сад-20%)	5
		Соблюдение режима дня	1-5
3	Социальное партнёрство педагога с родителями и учреждениями	Социальное партнёрство с родителями (задолженность по оплате д/с)	5
		Организация выставок детских работ (1 работа – 1 балл)	1-10
4	Внедрение новых методов, проектов, развивающих познавательную активность обучающихся	Познавательный проект «Огород»	5-10
		Проект «Цветочная полянка»	5-10
		Исследовательский проект «Юные исследователи»	5-10
		Проект по театрализованной деятельности	2-10
		Подготовка (разработка) презентаций для утренников и мероприятий ДОО	5
5	Обеспечение стабильности и повышение качества обучения	Создание (пополнение) предметно-развивающей среды	1-10
		Экскурсии	5
Итого:		баллов	
		рублей	
За интенсивность и высокие результаты работы			
6	За участие в конкурсах, мероприятиях различного уровня	Участие в смотрах-конкурсах художественной самодеятельности	1-10
		Участие в конкурсах на районном уровне	10
		За призовые места в конкурсе	15
		Участие в конкурсе профессионального мастерства	10
		За призовое место	15

7	За перевыполнение отраслевых норм нагрузки	Посещаемость 85-100% (средний показатель)	5
		Работа комиссии соответствие занимаемой должности	2-6
		Кружковая работа	5
		Участие в утреннике на другой группе	1-6
8	Выполнение особо важных и срочных работ	Своевременное и качественное оформление и ведение документации группы (за 1 документ – 1 балл)	1-10
9	За интенсивность и напряжённость работы связанной со спецификой контингента	Работа с детьми ОВЗ	10
Итого:		баллов	
		рублей	
ВСЕГО		баллов	
		рублей	

2.2 Показатели профессиональной деятельности музыкального руководителя МДОБУ ДС № 3 с. Екатеринославка

№ п/п	Критерии	Показатель	Баллы
За качество выполняемых работ			
1	Активное участие в методической работе	Педагогические советы, семинары, конференции, педагогические часы, проектная деятельность, методические объединения	10
		Проведение открытой непосредственной образовательной деятельности	10
		Проведение мастер-класса	5
		Публикация в СМИ	5
		Размещение материалов на сайт ДОУ	3
		Методическая помощь педагогам в организации и проведении воспитательно-образовательного процесса	10
2	Социальное партнерство педагога с родителями и учреждениями	Благоприятный психологический климат в коллективе (отсутствие жалоб со стороны родителей)	5
3	Обеспечение стабильности и повышение качества обучения	Подготовка (разработка) презентаций для утренников и мероприятий ДОУ	10
		Качественная подготовка детей к утренникам, мероприятиям	1-10

		Создание и обновление (пополнение) предметно-развивающей среды в музыкальном зале	2-10
4	Внедрение новых методов, педагогических разработок, проектов, развивающих познавательную активность обучающихся	Познавательный проект «Огород»	5-10
		Проект «Цветочная полянка»	5-10
		Инновационные методы работы с родителями (в течении года)	5-10
Итого:		баллов	
		рублей	
За интенсивность и высокие результаты работы			
5	За участие в конкурсах, комиссиях, мероприятиях различного уровня	Участие в смотрах-конкурсах художественной самодеятельности	10
		Участие в конкурсах на районном уровне	10
		За призовые места в конкурсе	15
		Участие в конкурсе профессионального мастерства	10
		За призовое место	15
6	За перевыполнение отраслевых норм нагрузки	Работа комиссии соответствие занимаемой должности	2-6
		Организация и проведение индивидуальной работы с детьми вне занятий	5
		Посещаемость 85-100% (средний показатель)	1-5
		Кружковая работа	5
7	Выполнение особо важных и срочных работ	Своевременное и качественное оформление и ведение документации	5
Итого:		баллов	
		рублей	
ВСЕГО:		баллов	
		рублей	

2.3 Показатели профессиональной деятельности старшего воспитателя МДОБУ ДС № 3 с. Екатеринославка

№ п/п	Критерии	показатель	Баллы
За качество выполняемых работ			
1	Активное участие в методической работе	Конференции, педагогические часы, проектная деятельность, методические объединения	10

		Проведение и подготовка на высоком уровне педсоветов, семинаров	5
		Проведение мастер-класса	5
		Публикация в СМИ	5
		Размещение материалов на сайт ДООУ	8
		Методическая помощь педагогам в организации и проведении воспитательно-образовательного процесса (подготовка к конкурсу)	10
		Общие показатели уровня развития детей (мониторинг)	5
2	Использование здоровьесберегающих технологий	Внедрение современных образовательных технологий в педагогический процесс (проектная деятельность)	5
		Контроль за выполнением режима дня в группах и инструктажей по охране жизни здоровья детей	5
3	Социальное партнёрство с педагогами, родителями и учреждениями	Качественная подготовка к конкурсам, выставкам	1-10
		Благоприятный психологический климат в коллективе (отсутствие жалоб со стороны родителей)	5
4	Обеспечение стабильности и повышение качества обучения	Контроль за выполнением образовательного процесса	1-5
		Подготовка (разработка) презентаций для педсоветов, семинаров, мероприятий ДОО	5
		Организация мероприятий сторонних актёров, носящих обучающий характер	2-10
		Создание и обновление (пополнение) предметно-развивающей среды в ДОО	1-10
5	Внедрение новых методов, педагогических разработок, проектов, развивающих познавательную активность обучающихся	Познавательный проект «Огород»	5-10
		Проект «Цветочная полянка»	5-10
		Разработка проектов, повышающих имидж ДОО	2-10
Итого:		баллов	
		рублей	
6	За участие в конкурсах, мероприятиях различного уровня	Участие в смотрах-конкурсах художественной самодеятельности	10
		Участие в конкурсах на районном уровне	10
		За призовые места в конкурсе	15

		Участие в конкурсе профессионального мастерства	10
		За призовое место	15
7	Выполнение особо важных и срочных работ	Своевременное и качественное оформление и ведение документации	5
		Подготовка и своевременное предоставление отчётности	5
8	За перевыполнение отраслевых норм нагрузки	Работа комиссии соответствие занимаемой должности	2-6
Итого:		баллов	
		рублей	
ВСЕГО:		баллов	
		рублей	

2.4 Показатели профессиональной деятельности заведующего хозяйством:

- 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 отчётности и документации;
- обеспечение сохранности имущества учреждения;
- общественная активность;

2.3. Показатели профессиональной деятельности работников обслуживающего персонала:

- проведение генеральных уборок;
- высокое качество санитарного состояния помещения и оборудования, закреплённого 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, закреплённых 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 образовательной организации.

Премирование работников организаций производится в пределах фонда оплаты труда по результатам работы за месяц, год, а также единовременно. Кроме того, могут вводиться премии, стимулирующие улучшение деятельности организации определённой 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 организации, с учётом мнения выборного профсоюзного органа, исходя из конкретных условий.

Конкретные размеры стимулирующих выплат определяются в каждой организации в зависимости от наличия фонда оплаты труда организации. На премирование за результаты труда могут использоваться средства экономии фонда оплаты труда.

Экономия средств стимулирующего фонда оплаты труда, образовавшаяся в течение года, остаётся в образовательной организации.

3.Порядок проведения оценки эффективности деятельности работников дошкольной образовательной организации.

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

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 путём умножения количества баллов конкретного работника на стоимость 1 балла.

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

4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, он вправе подать апелляцию. Апелляция подаётся в письменном виде на имя заведующего МДОУ с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие документальных данных, подтверждающих неправомочность 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 ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на документально предоставленные данные.

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

Положение о распределении фонда стимулирования руководителей муниципальных дошкольных образовательных бюджетных организаций Октябрьского района

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 организаций Октябрьского района.

1. Общие положения

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

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

$ФОТ_{цст} = ФОТ_{доу} * ц$, где:

$ФОТ_{цст}$ - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей дошкольных образовательных организаций;

$ФОТ_{доу}$ - фонд оплаты труда дошкольной образовательной организации;

ц - централизуемая доля ФОТ.

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

Данная форма установлена учредителем дошкольной образовательной организации, утверждена администрацией муниципального образования с учетом мнения профсоюзной организации.

2. Порядок назначения выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных дошкольных образовательных бюджетных организаций

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

Критерии оценки качества работы руководителей муниципальных дошкольных образовательных бюджетных организаций указаны в приложении № 1 к настоящему положению о распределении фонда стимулирования руководителей муниципальных дошкольных образовательных организаций Октябрьского района

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

3. Руководитель муниципальной дошкольной образовательной бюджетной организации представляет учредителю материалы по анализу деятельности организации 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 бюджетных организаций, 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 бюджетных организаций и издает приказ об осуществлении выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных дошкольных образовательных бюджетных организаций.

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

- не проработавшим отчетный период для назначения выплат стимулирующего характера в должности руководителей дошкольных образовательных бюджетных организаций;
- имеющим дисциплинарные взыскания, объявленного в течение отчетного периода.

7. Размер выплат стимулирующего характера руководителю определяется по формуле:

$$P_i = F_{ст.}/B * B_i$$

где i - наименование конкретной муниципальной организации;

P_i - размер выплаты стимулирующего характера руководителю i - муниципальной дошкольной образовательной бюджетной организации;

Ф ст.- фонд стимулирования направленный на выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных дошкольных образовательных бюджетных организаций в отчетном периоде;

Б- сумма баллов по всем руководителям муниципальных дошкольных образовательных бюджетных организаций муниципального образования;

Б_і - сумма баллов по руководителю -і го муниципальной дошкольной образовательной бюджетной организации.

8. Возможность и причины изменений размеров выплат стимулирующего характера:

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

Приложение № 4
к Положению
о распределении фонда
стимулирования руководителей

**Критерии оценки
эффективности результативности деятельности работы
руководителей муниципальных дошкольных образовательных
бюджетных организаций**

п/ п	Критерии	Показатели критерия	Баллы
I. Качество дошкольного образования в организации:			
1	Общие показатели уровня развития воспитанников ДОУ по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования <i>(Предоставить диагностическую карту)</i>	результаты мониторинга предоставляются в июне и октябре	
		высокий уровень	10
		средний уровень	5
		низкий уровень	0
2	Достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом <i>(предоставить диагностическую карту)</i>	повышение результатов: данные предоставляются 1 раз в год, в июне	5
3	Освоение воспитанниками подготовительных групп образовательной программы для поступления в школу <i>(предоставить диагностическую карту)</i>	результаты мониторинга предоставляются в июне	
		результаты выпускников МДОУ соответствуют ФГТ, что подтверждено диагностикой результаты обучения не снижаются в МДОБУ,	5
		остаются стабильными и повышаются	5

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

II Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса:

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

III. Кадровые ресурсы ДОУ:

1	Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	100%	5
		90%	3
		ниже 80%	0
2	Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых кадров	отсутствие текучести кадров	5
3	Повышение квалификации	численность пед. работников	15

		аттестованных на высшую квалификационную категорию	
		численность пед. работников аттестованных на 1 квалификационную категорию	1 человек 10 баллов
		численность пед. работников подтвердивших соответствие занимаемой должности	1 человек 5 баллов
4	Представление собственного педагогического опыта (мастер-класс, публикации в газете, презентации)	за каждое представление опыта 5 баллов	5 но не более 15
	Итого		64

IV. Эффективность управленческой деятельности:

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

5	Отсутствие обоснованных обращения граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень решения конфликтных ситуаций	отсутствие обращений	5
6	Обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе	отсутствие жалоб	10
7	Отсутствие зафиксированных нарушений трудового и образовательного законодательства	отсутствие нарушений	5
8	Призовые места в смотрах - конкурсах	регионального уровня муниципального уровня	15 10
9	Обеспечение функционирования учреждения в течение всего календарного года	доля воспитанников, охваченных разнообразными формами отдыха, оздоровления и занятости в каникулярный период в течение всего года	5
		график отпусков педагогического персонала распределен пропорционально в течение всего календарного года	5
	Итого 9		106

V. Сохранение здоровья воспитанников ДОУ

1	Качество организации питания воспитанников МДОУ	обеспечение калорийности питания	10
2		закаливание детей	10

	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников МДОУ	вовремя сделанные прививки	5
		праздники здоровья. Спартакиады, дни здоровья (за каждое мероприятие) Предоставить протокол	5 баллов
3	Организация и работа с детьми, имеющими дефекты речи	устранение дефектов в речи	5
4	Осуществление необходимой коррекции недостатков в физическом и психическом развитии воспитанников, организация коррекционной работы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	наличие и работа специалистов	5
		внедрение коррекционных программ	5
		наличие консультационных пунктов	5
5	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета	обеспеченность инвентарем, соответствие всем требованиям санитарных норм	10
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	спортивной площадки	10
		Спортзала	10
7	Соблюдение техники безопасности и охраны труда	отсутствие фактов детского травматизма при организации образовательного процесса	10
		отсутствие нарушений охраны труда	5
	Итого 7		95

VI. Посещаемость дошкольных организаций и отсутствие задолженности по оплате

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

VII. Эффективность финансово – хозяйственной деятельности

1	Эффективное расходование бюджетных средств	Отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств со стороны органов финансового контроля	5
2	Выполнение мероприятий по энергосбережению	Положительная динамика расходования объемов потребления всех видов энергии	5
3	Самостоятельность решения хозяйственных вопросов, обеспечение бесперебойного функционирования МДОБУ	Своевременность заключения договоров на содержание и обслуживание здания, плановое ведение хозяйства, отсутствие ЧС, требующих остановки образовательного процесса (за исключением причин, не зависящих от руководителя)	5
4	выполнение плана финансово – хозяйственной деятельности учреждения	при полном выполнении	5
	Итого 4		20

ПОРЯДОК
выплаты премии по итогам работы и единовременной премии за
выполнение особо важных и сложных заданий

1. Премия по итогам работы руководителю МДОБУ выплачивается по решению главного распорядителя средств районного бюджета с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг и (или) иных показателей эффективности деятельности МДОБУ и его руководителя, устанавливаемых главным распорядителем бюджетных средств.

2. В качестве показателя эффективности деятельности руководителя МДОБУ по решению главного распорядителя средств районного бюджета может быть установлен рост средней заработной платы работников МДОБУ в отчетном году по сравнению с предыдущим годом без учета повышения заработной платы, обеспечиваемого за счет средств районного бюджета.

3. При премировании руководителя МДОБУ необходимо использовать показатели эффективности деятельности МДОБУ, которые должны характеризовать:

а) основную деятельность МДОБУ, заключающуюся в выполнении муниципального задания;

- обеспечении реализации "дорожной карты" по экономической деятельности;

- обеспечении комплексной безопасности МДОУ;

- осуществлении инновационной деятельности;

- обеспечении информационной открытости МДОУ;

б) финансово-экономическую деятельность и исполнительскую дисциплину организации (руководителя), касающиеся:

- своевременности представления отчетов об итогах деятельности МДОУ;

- целевого и эффективного использования бюджетных средств, в том числе в рамках муниципального задания;

- целевого и эффективного использования внебюджетных средств;

в) деятельность МДОБУ (руководителя), направленную на работу с кадрами, в части:

- укомплектованности организации работниками основного персонала;

- соблюдения сроков повышения квалификации работников МДОУ;

- доведения средней заработной платы соответствующих категорий работников до установленных соотношений в соответствии с "дорожной картой";

- осуществления мероприятий по организации заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками МДОБУ в связи с введением эффективного контракта в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (приказ от 26 апреля 2013 г. N 167н).

4. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям МДОБУ и выплачивается исходя из следующих критериев:

- выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

- проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений администрации Октябрьского района;

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

- проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности организации;

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

5. Решение об установлении руководителю МДОБУ единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается главным распорядителем бюджетных средств по согласованию с заместителем главы Октябрьского района, осуществляющим контроль и координацию деятельности в соответствующих отраслях.