

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение центр развития ребёнка - детский сад № 10 «Берёзка» г. Светлоград

Согласовано:
Председатель ППО
МБДОУ ЦРР - ДС № 10
«Берёзка» г.Светлоград
 О.В. Белик

Утверждено:
приказ МБДОУ ЦРР - ДС № 10
«Берёзка» г.Светлоград
№ 101 от 01.12.2016 г.
 Г.В. Заварзина



**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения центр развития ребёнка - детский сад № 10 «Берёзка»
г.Светлоград**

2016 г.

I. Общие положения.

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребёнка – детский сад № 10 «Берёзка» г. Светлоград (далее Положение, учреждение) разработано в соответствии с Постановлением Главы администрации Петровского муниципального района Ставропольского края № 386 от 22.10.2008 г. «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Петровского муниципального района Ставропольского края», с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных образовательных и иных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Петровского муниципального района Ставропольского края, утверждённом приказом № 649 отдела образования администрации Петровского муниципального района от 29.10.2013 г., приказом отдела образования администрации Петровского муниципального района Ставропольского края от 25.12.2014 г. № 747 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных образовательных и иных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Петровского муниципального района Ставропольского края», - Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание учреждения утверждается заведующим учреждения (далее руководитель) и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации,

которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 3 Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения согласно разделу 4 Положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждения приведен в разделе 5 Положения.

9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, Положением и др., которые разрабатываются применительно только к работникам учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

11. Фонд оплаты труда формируется учреждением на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета

Ставропольского края и бюджета Петровского муниципального района Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений, размеров субсидий, предоставленных бюджетным образовательным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждениями с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

12. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.

2.1. Должностные оклады работников учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.

2.1.1. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда.

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Заместитель заведующего по ВМР	15400	14425	13534	12731

В размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения, включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.1.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно - вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.		Помощник воспитателя	3682

2.1.3 Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	ставка заработной платы (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель.	5697
2.	2 квалификационный уровень	Социальный педагог.	5977
3.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог- психолог	6564

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

2.2.1. Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	Первый квалификационный уровень	Секретарь - машинистка	3461

2.2.2. Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня».

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	Первый квалификационный уровень	Техники всех специальностей без категории	4705
2.	Второй квалификационный уровень	заведующий хозяйством	4799
3.	Третий квалификационный уровень		

уровень	шеф - повар	4940
---------	-------------	------

2.3 Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

2.3.1. Размеры окладов рабочих учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочников работ и профессии рабочих 3407 руб.

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Сторож Дворник	3407 3407

2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочников работ и профессии рабочих 3570 руб.

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Подсобный рабочий Машинист по стирке и ремонту спецодежды Уборщик производственных и служебных помещений Кастелянша Кладовщик	3570 3570 3570 3570 3570

4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочников работ и профессии рабочих 4705 руб.

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Повар Водитель	4705 4705

5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-

квалификационным справочников работ и профессии рабочих 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочников работ и профессии рабочих	4760 руб.
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочников работ и профессии рабочих	4975 руб.
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочников работ и профессии рабочих	5083 руб.
квалификационным справочников работ и профессии рабочих	5408 руб.

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера.

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Работникам учреждения по результатам проведения аттестации рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда и специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

- шеф – повару 4 %;
- повару – 4 %;
- подсобному рабочему – 4 %.

Руководитель учреждения проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплат работникам определяется учреждением пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов аттестации рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда и специальной оценки условий труда и закрепляются в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер по состоянию на 02 ноября 2015 г. по результатам аттестации рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда и результатов специальной оценки условий труда.»

3.5. Размеры компенсационных выплат 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):

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	За руководство предметными психолого – медико – педагогическими консилиумами	15
2	За индивидуальное обучение больных детей на дому (при наличии соответствующего медицинского заключения) педагогическим работником	20

3.5.1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей:

- помощникам воспитателей Учреждения за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков – до 30%

3.5.2. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время

В соответствии со статьей 104 ТК РФ в учреждении введен суммированный учет рабочего времени сторожей на 1 год, чтобы продолжительность рабочего времени за год с учетным периодом (январь – декабрь) не превышала нормального числа рабочих часов.

3.5.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5.4. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.5. Работникам учреждения, выполняющим в учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или за совмещение профессий (должностей).

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах учреждения.

3.5.6. Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

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

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

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

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с Положением.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты работы:

за интенсивность труда;

за высокие результаты работы;

за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) за качество выполняемых работ:

за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака), почетной грамоты Министерства образования и науки РФ;

за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;

за наличие квалификационной категории.

в) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

4.3.1. Выплаты к заработной плате молодым специалистам: ежемесячная выплата молодым специалистам устанавливается и изменяется персонально на основании приказа руководителя дифференцированно в зависимости от периода времени, отработанного в качестве молодого специалиста:

- стаж работы со дня принятия на работу до 1 года-1000 рублей;

- стаж от 1 года до 2 лет-1200 рублей;

- стаж от 2 до 3 лет-1500 рублей.

Необходимо наличие диплома государственного образца об окончании образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования. Ежемесячная выплата молодым специалистам устанавливается со дня принятия их на работу в учреждение и выплачивается в течение трех лет.

4.3.2. Денежные выплаты воспитателям учреждения, реализующим образовательную программу дошкольного образования в размере 1000 рублей.

В случае выполнения объема работы ниже или выше одной штатной должности, размер ежемесячной денежной выплаты воспитателям, реализующим образовательную программу дошкольного образования, устанавливается пропорционально фактически занимаемой штатной должности.

Ежемесячная денежная выплата не производится воспитателям учреждения, находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

4.3.3. Выплаты за работу не входящую в круг прямых должностных обязанностей к должностному окладу (ставке заработной платы):

- за организацию и проведение кружковой работы с воспитанниками – 20 %;

- за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования муниципального, краевого, окружного и федерального значения – 20%;

- педагогическим работникам учреждения за участие в работе краевых и муниципальных инновационных площадок, в краевых и муниципальных творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий - 15%;
- за работу по координированию работы всех педагогов, специалистов и родителей ДОО направленное на четкое взаимодействие с целью полноценного личностного развития ребёнка - 20%;
- за работу не входящую в круг прямых должностных обязанностей - 50%;
- за работу с сайтом учреждения до 20%;
- работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (участие в экспертизе и разработке локальных актов, оформление документов по мерам социальной поддержки, организация контроля по охране труда, подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников образовательного учреждения и др.) - 25%;
- уполномоченному по социальному страхованию - 20%;
- ответственному за работу с пенсионным фондом - 10 %;
- за работу с консультативным пунктом учреждения - 10%;
- за осуществление функций общественного инспектора детства – 20%;
- за осуществление функций уполномоченного по правам ребенка в учреждении- 20%;
- за руководство МО в Учреждении, районе - 20%;
- работникам, ответственным за организацию питания в образовательном учреждении – 15 %;
- за подготовку и сдачу отчетности по питанию – 15%;
- ответственному за безопасную эксплуатацию электрохозяйства учреждения – 10%;
- за организацию и проведение работы по ОТ и ТБ - 25%;
- за организацию и проведение работы по ГО и ЧС - 25%;
- за организацию и оформление документации по аттестации рабочих мест в учреждении - 20%;
- за работу на официальном сайте гос. закупок – до 100%;
- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании образовательного учреждения - до 100%.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого учреждением.

4.4.1. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

- имеющим почетное звание «народный» – в размере 30%, «заслуженный» – 20% установленной ставки заработной платы по основной должности;
- награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности, почетной грамоты Министерства образования и науки РФ – в размере 10% установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.4.2. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

- за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности, – 5 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
- за наличие I квалификационной категории – 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
- за наличие высшей квалификационной категории – 20 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема педагогической нагрузки (педагогической работы).

4.4.3. При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в учреждении создается Комиссия по распределению стимулирующих выплат работникам МБДОУ ЦРР - ДС № 10 «Берёзка» г.Светлоград (далее Комиссия).

Положение о порядке работы Комиссии, а также форма оценочных листов для всех категорий работников утверждается приказом руководителя учреждения.

Руководитель учреждения на начало учебного года издает приказ об утверждении состава Комиссии по экспертизе оценочных листов сотрудников учреждения. В её состав входят:

- заведующий учреждения – председатель Комиссии;
- заместитель заведующего по ВМР;
- председатель профсоюзной организации, член Комиссии.

Комиссия производит изучение оценочных листов. На основании данной экспертизы Комиссия заполняет сводный оценочный лист, а также протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников учреждения. Председатель Комиссии представляет лист согласования протокола, утверждения сводного оценочного листа, оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников учреждения председателю профсоюзной организации.

После процедуры согласования заведующий учреждения издает приказ по назначению стимулирующих выплат работникам учреждения, которые выплачиваются ежемесячно воспитателям и один (два) раза в год другим категориям работников.

Если работник отказывается заполнять оценочный лист, стимулирующая выплата ему не устанавливается.

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются работникам учреждения к должностному окладу (ставке заработной платы):

- при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;
- при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;
- при стаже работы свыше 5 лет – 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в учреждении;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением учреждением для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;
- периоды временной нетрудоспособности;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются учреждением самостоятельно.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

4.6.1. Целью премирования является премиальное поощрение работников за качественное исполнение функциональных обязанностей, развитие творческой инициативы и активности, роста профессионального мастерства, усиление социальной защиты и материальной поддержки.

4.6.2. Выплата премии, поощрения, надбавки работников учреждения облагаются налогом в соответствии с действующим законодательством, учитываются при исчислении среднего заработка.

4.6.3. Показатели премирования:

- по итогам конкурсов: районных, городских, краевых, всероссийских;
- за высокое качество оздоровительной и воспитательной работы с детьми;
- в связи с юбилеями сотрудников или учреждения;
- за получение грамот и наград вышестоящих организаций;
- высокий процент посещаемости детей, стабильно низкий процент заболеваемости детей;
- создание условий для воспитательно-образовательной работы с детьми, педагогическая целесообразность, психологическая и физиологическая комфортность, эстетика оформления помещений;
- разработка и реализация новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- представление творческого опыта работы на открытых занятиях для коллег города, района, края, России и участие в других мероприятиях учреждения по распространению опыта работы;
- личный вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса учреждения (итоги смотров-конкурсов, авторских проектов);
- плодотворное творческое взаимоотношение с родителями;
- активное участие в детских праздниках и других массовых мероприятиях, субботниках;
- по итогам работы за год.

4.6.4. Премия за общие результаты работы по итогам года может выплачиваться всему списочному составу, проработавшему полный календарный год из остаточного фонда заработной платы.

4.6.5. Размер премии каждого работника по итогам года определяется в соответствии с результатами работы за год, а также конечным результатом работы. Премии начисляются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы), в должностных окладах или в абсолютных размерах. Премии, выплачиваемые работникам, предельными размерами не ограничиваются.

4.6.6. Размер премии может быть увеличен на:

- 25% к окладу работникам, не имеющим больничный лист в течение года;

- 15% к окладу работникам, занимавшим неоднократно призовые места в смотрах-конкурсах.

4.6.7. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии при ее назначении или основанием для её не назначения:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- нарушения работником педагогической этики;
- наличие обоснованных жалоб со стороны родителей;
- в случае детского травматизма по вине работника;
- в случае халатного отношения к сохранности материально-технической базы;
- ошибок в ведении рабочей документации;
- отсутствия результатов работы с семьями;
- высокая заболеваемость детей;
- несвоевременное обеспечение продуктами питания, сдачи тары, списания имущества.

4.6.8. Премия не назначается при:

- неоднократном грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- систематическом нарушении трудовой дисциплины, за наличие не снятого дисциплинарного взыскания;
- умышленной порче и потере имущества учреждения;
- систематическом нарушении этики;
- недобросовестном отношении к работе.

4.7. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

4.8. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда учреждения перечня показателей эффективности деятельности.

4.9. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по приказу руководителя учреждения на основании решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам образовательного учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

4.10. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере.

Показатели эффективности работы педагогических работников на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Коэффициенты и выплаты стимулирующего характера воспитателя		
Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент показателя
Профессиональный рост педагога	Наличие высшего профессионального образования.	0,5
	Выступление с опытом работы	0,5
	Помощь в организации открытого мероприятия, праздников.	0,3
	Показ открытого занятия, мероприятия на уровне ДОУ	0,3
	Показ открытого занятия, мероприятия на уровне города	0,5
	Мастер-классы, презентации в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений;	0,5
	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	0,5
	Работа в творческих, рабочих группах	0,3
	Общественная активность	0,5
	Качественная подготовка документации:	0,3
	Посещение методобъединений, тематических семинаров, конференций в нерабочее время	0,3
Итого по критерию		4,5
Работа в инновационном режиме	Использование инновационных технологий в работе с детьми	0,3
	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ.	0,3
	Разработка рабочих программ.	0,3
	Разработка и реализация проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности:	
	- Работа на консультационном пункте ДОУ	0,2
	- Работа в психолого-педагогическом консилиуме ДОУ	0,2
- Предоставление информации для сайта ДОУ	0,3	
- Создание развивающей среды групп, залов, коридоров ДОУ	0,5	
- Оформление выставок детского творчества	0,2	

Итого по критерию		2,3
Организация работы с родителями	Активное взаимодействие с родительским комитетом	0,2
	Проведение совместных мероприятий с родителями воспитанников	0,2
	Использование инновационных технологий в работе с родителями выпуск журнала, бюллетеня, газеты, музыкальная, литературная гостиная, кружки, анкетирование, участие родителей в конкурсах	0,3
Итого по критерию		0,7
Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства различных уровнях	Активное участие в конкурсах ДОУ, города, района	0,2
		0,3
		0,5
	Победитель и призер конкурсов профессионального мастерства в течение одного года:	
	На уровне учреждения	0,6
На уровне района	1,5	
На уровне края	2,5	
Итого по критерию		4,6
Участие детей в конкурсах	Подготовка и организация участия детей в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях:	
	На уровне учреждения	0,5
	На уровне города	1,5
	На уровне района	2,0
Итого по критерию		4
Оценка качества работы педагога социумом	Удовлетворенность родителей процессом и результатом воспитательно-образовательной деятельности педагога	0,5
	Отсутствие обоснованных обращений родителей, а также работников ДОУ по поводу конфликтных ситуаций	0,5
Итого по критерию		1
Оценка качества работы с детьми	1) Выполнение плана детодней (посещаемость от 80 %)	0,5
	2) Наличие анализа индивидуальных особенностей воспитанников.	0,3
	3) Сформированность :	
	- санитарно-гигиенических навыков у воспитанников (100%);	0,2
	- санитарно-гигиенических навыков у воспитанников (менее 100%);	0,1
	- санитарно-гигиенических навыков у воспитанников (менее 50%);	0
	- коммуникативных умений и навыков у воспитанников (более 60%);	0,2
	- коммуникативных умений и навыков у воспитанников (50%);	0,1
	- коммуникативных умений и навыков у воспитанников (менее 50%);	0
	- уровня культуры и творческого развития воспитанников (более 60%);	0,2

	- уровня культуры и творческого развития воспитанников (50%);	0,1
	- уровня культуры и творческого развития обучающихся и воспитанников (менее 50%);	0
	- мотивация воспитанников на соблюдение дисциплины и выполнение правил поведения (не менее 80%);	0,2
	- мотивация воспитанников на соблюдение дисциплины и выполнение правил поведения (более 50%);	0,1
	- мотивация воспитанников на соблюдение дисциплины и выполнение правил поведения (менее 50%);	0
	4) Работа без больничных листов и административных отгулов	0.4
Итого по критерию		2
Состояние здоровья детей	1).Доля воспитанников, охваченных оздоровительными мероприятиями (100%).	0,2
	Доля воспитанников, охваченных оздоровительными мероприятиями (более 50%).	0,1
	Доля воспитанников, охваченных оздоровительными мероприятиями (менее 50%).	0
	2).Наличие благоприятной психологической среды в детском коллективе и повышение уровня комфортности.	0,3
	3).Снижение уровня тревожности у воспитанников.	0,3
	4).Использование воспитателем на практике здоровьесберегающих технологий.	0,3
	5).Снижение заболеваемости детей.	0,3
	6).Сформированность представлений и мотивации на здоровый образ жизни (отсутствие вредных привычек у детей; закаливание, утренняя гимнастика, дыхательные упражнения и др.) (более 80%).	0,2
Сформированность представлений и мотивации на здоровый образ жизни (отсутствие вредных привычек у детей; закаливание, утренняя гимнастика, дыхательные упражнения и др.) (более 50%).	0,1	
Сформированность представлений и мотивации на здоровый образ жизни (отсутствие вредных привычек у детей; закаливание, утренняя гимнастика, дыхательные упражнения и др.) (менее 50%).	0	
7).Отсутствие травматизма.	0,3	
Итого по критерию		1,9
Всего		21,0

Коэффициенты и выплаты стимулирующего характера специалистов		
Наименование критерия	Наименование показателя	Весовой коэффициент показателя

№ 1 Профессиональный рост педагога	Наличие высшего профессионального образования.	0,5
	Выступление с опытом работы	0,5
	Помощь в организации открытого мероприятия, праздников.	0,3
	Показ открытого занятия, мероприятия на уровне ДООУ	0,3
	Показ открытого занятия, мероприятия на уровне города	0,5
	Мастер-классы, презентации в рамках конференций, круглых столов, семинаров, педагогических чтений;	0,5
	Публикации в научных, профессиональных образовательных изданиях и т.п.	0,5
	Работа в творческих, рабочих группах	0,3
	Общественная активность	0,5
	Качественная подготовка документации:	0,3
	Посещение методобъединений, тематических семинаров, конференций в нерабочее время	0,3
Итого по критерию 1	Всего	4,5
№ 2 Способность к саморазвитию и самосовершенствованию	1).Повышение профессионального мастерства через курсы повышения квалификации разного уровня, обучение в аспирантуре.	0,5
	2).Разработка и внедрение новых форм и методов организации занятий	0,5
	3). Наличие и выполнение плана самообразования	0,2
Итого по критерию 2	Всего	1,2 б.
№ 3 Выполнение функций, выходящих за рамки должностных обязанностей.	1).Превышение объема выполняемой работы в рамках профессиональной компетенции.	0,2
	2).Ведение документации и выполнение функций, не предусмотренных должностными обязанностями.	0,5
	3).Осуществление общественно-полезной, художественно-эстетической, спортивной и другой деятельности.	0,5
	4).Общественная активность.	0,2
	5).Участие в работе различных комиссий (лицензионной, аккредитационной, психолого-педагогического консилиума и др.).	2
	6).Организация и проведение семинаров, конференций, секций в рамках семинаров, общественно-полезных, спортивных, культурных мероприятий.	0,5
	8) Удельный вес родителей, удовлетворенных работой педагога (100%);	0,3
	9) Удельный вес администрации, удовлетворенной работой педагога (100%);	0,2
Итого по критерию 3	Всего	4,4 б.
№ 4 Сохранение и укрепление здоровья воспитанников	1).Использование педагогами здоровьесберегающих технологий.	0,3
	2).Учет индивидуальных психолого-педагогических особенностей детей при организации образовательной деятельности.	0,3
Итого по критерию 4	Всего	0,6 б.

№ 5 Результативность профессиональной деятельности	1).Рациональная организация и планирование профессиональной деятельности.	0,2
	2).Наличие мотивации на достижение максимальных результатов.	0,2
	3).Осуществление взаимодействия между специалистами, воспитателями, родителями (законными представителями), общественностью.	0,3
	4).Наличие устойчивых результатов коррекционной (психологической, социально-педагогической и др.) работы.	0,3
	5).Использование общественно признанных авторских методик.	0,3
	6).Наличие собственной методики обучения, оказания коррекционно-развивающей помощи.	0,5
	7).Организация исследовательской и иной продуктивной деятельности воспитанников.	0,5
	8).Соответствие качества оказываемых образовательных услуг запросам и потребностям родителей, детей и общества.	0,3
	9).Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях, выставках, соревнованиях различного уровня.	2
	12).Участие в конкурсах и других общественных мероприятиях.	1
	13).Распространение собственного педагогического опыта.	0,5
	16). Работа с родителями, представителями социальных институтов, общественных организаций, средствами массовой информации	0,5
	17). Работа без больничных листов и административных отгулов	0,4
Итого по критерию 5	Всего	7 б.
№ 6 Работа в инновационном режиме	Использование инновационных технологий в работе с детьми	1
	Разработка и реализация совместных со специалистами творческих, социальных проектов, направленных на развитие ДОУ.	1
	Разработка рабочих программ.	0,3
	Разработка и реализация проектов, направленных на повышение авторитета, имиджа ДОУ у родителей и общественности: - Работа на консультационном пункте ДОУ - Предоставление информации для сайта ДОУ - Создание развивающей среды залов, коридоров ДОУ	0,2 0,3 0,7
Итого по критерию 6	Всего	3,3 б.
Всего по всем критериям		21 б.

Показатели эффективности работы административных работников и обслуживающего персонала на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда

Наименование должности	Критерии	Наименование показателя	Весовой коэффициент показателя
<u>заместитель заведующего по ВМР</u>	Аналитическая и прогностическая деятельность руководителя	Наличие программы развития учреждения и плана мероприятий по ее реализации.	1,0 б
		Развитие учебно-методической, материально-технической базы учреждения, удовлетворяющей образовательным потребностям воспитанников, требованиям СанПиНа.	1,0 б
		Достижение высокого уровня качества предоставляемых услуг:	
		-высокий уровень воспитанности детей;	0,3 б
		-успешное освоение образовательных программ большинством воспитанников;	0,2 б
		- увеличение числа детей, успешно прошедших индивидуальную программу развития и коррекции в учреждении;	0,3 б
		- отсутствие или низкий процент выбытия воспитанников по неуважительной причине.	0,3 б
		Развитие социального партнерства учреждения.	0,2 б
Итого по критерию 1		Всего	3,3 б
	Организационная деятельность по приведению в соответствие дошкольных образовательных услуг, предоставляемых учреждением, запросам и ожиданиям воспитанников и их родителей (лиц, их замещающих)	Качественный состав педагогических работников.	1 б

		Наличие медико-социальных условий пребывания воспитанников, соответствующих целям и содержанию образовательного процесса, типам и видам образовательных учреждений, а также требованиям СанПиНа.	0,5 б
		Наличие перечня дошкольных образовательных услуг, в которых нуждаются воспитанники.	0,5 б
		Соответствие оказываемых дошкольных образовательных услуг уровню развития воспитанников.	0,5 б
		Создание условий для обучения, отдыха и оздоровления воспитанников учреждения в полном объеме.	0,5 б
Итого по критерию 2		Всего	3 б
	Кадровое обеспечение образовательно – воспитательного процесса	Наличие программы повышения квалификации кадров учреждения.	0,5 б
		Использование современных форм и методов в повышении квалификации педагогических кадров, своевременность повышения квалификации.	0,5 б
		Положительная динамика квалификационного роста педагогических кадров.	0,5 б
		Удовлетворенность большего числа кадрового состава условиями работы в учреждении и стилем управления в учреждении.	0,5 б
		Создание комфортного микроклимата в учреждении.	0,5 б
		Наличие общественных форм управления учреждением.	0,5 б
		Высокий рейтинг образовательного учреждения на муниципальном и региональном уровнях.	0,5 б
Итого по критерию 3		Всего	3,5 б
	Обобщение и распространение наиболее результативного педагогического опыта	Создание банка данных актуального педагогического опыта учреждения.	0,5 б
		Представление и распространение актуального опыта, имеющегося в учреждении, на уровне города, района, края.	0,5 б
Итого по критерию 4		Всего	1 б

	Опытно-экспериментальная и инновационная деятельность	Наличие и реализация программы эксперимента: -опытно-экспериментальная работа на уровне района, города; -опытно-экспериментальная работа на уровне края; - опытно-экспериментальная работа на уровне Российской Федерации	0,3 б 0,4 б 0,5 б
		Создание условий для инновационного развития учреждения, положительная динамика развития воспитанников, как результат проведенной экспериментальной работы.	0,5 б
		Наличие печатной продукции по результатам опытно-экспериментальной деятельности.	0,5 б
		Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования.	0,5 б
Итого по критерию 5		Всего	2,7 б
	Привлечение дополнительных источников развития учреждения	Привлечение внебюджетных источников	0,5 б
		Создание попечительского совета.	0,5 б
		Участие в софинансируемых проектах.	0,5 б
Итого по критерию 6		Всего	1,5 б
	Достижения образовательного учреждения в целом.	В соответствии с критериями и показателями государственных образовательных учреждений	5 б
Итого по критерию 7		Всего	5 б
Всего по всем критериям			20 б
<u>заведующий хозяйством</u>	1.Санитарно-гигиенические условия детского сада	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения: -отсутствие замечаний со стороны проверяющих, -отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений. Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом: -уменьшилось -замечаний нет Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	0,5 0,5 0,2 0,5 0,5
Итого по критерию 1		Всего	2 б

	2. Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении.	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их: -наличие действующей АПС, - наличие «тревожной кнопки», -организация и проведение работы в течение учебного года, направленной на повышение условий безопасности в общеобразовательном учреждении	0,5 0,5 0,5
		Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности	1
Итого по критерию 2		Всего	2,5 б
	3. Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.). Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей. Количество пунктов предписаний ревизионных комиссий в части ответственности заместителя в сравнении с предыдущим годом: -уменьшилось -замечаний нет Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей: -недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены. Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности. Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей	1 1 1 0,5 1 0,5 0,5 0,5 0,5
Итого по критерию 3		Всего	5,5 б
Всего по всем критериям			10 б

<u>Машинистка</u>	Высокая эффективность работы по обеспечению обслуживания деятельности руководителя учреждения или его подразделений	Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.	1
		Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки.	1
		Отсутствие жалоб от посетителей на работу секретаря-машинистки.	1
		Отсутствие замечаний на ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой	1
ИТОГО по критериям			4 б

<u>Шеф-повар, повар</u>	Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	Отсутствие замечаний на условия приготовления пищи.	0,3
		Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм закладки продуктов и норм выхода.	0,3
		Отсутствие обоснованных жалоб на качество блюд.	0,5
		Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи.	0,3
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	0,2
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования.	0,3
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	0,3
		Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок.	0,3
ИТОГО по критериям			2,5 б

<u>Кастелянша</u>	Высокая организация учета по сохранности материальных ценностей	Отсутствие замечаний на условия хранения продуктов питания, мягкого инвентаря, обмундирования и др.	0,3
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	0,2
		Отсутствие замечаний на несоблюдение условий хранения быстропортящихся продуктов питания.	0,3
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	0,2
		Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей.	0,3
		Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению.	0,2
		Отсутствие замечаний на отсутствие маркировки мягкого инвентаря	0,2
ИТОГО по критериям			1,8 б

<u>Машинист по стирке и ремонту спецодежды</u>	Высокая организация обслуживания воспитанников	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	0,3
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу рабочего по стирке белья.	0,3
		Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика, ремонта, стирки.	0,3
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	0,3
		Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей, ведению отчетной документации по их движению.	0,3
		Применение дезинфицирующих средств	0,2
ИТОГО по критериям			1,7 б

<u>Уборщик производственных служебных помещений</u>	Высокая организация обслуживания воспитанников, содержания помещений учреждения	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.	0,3
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу уборщика.	0,3
		Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки.	0,3
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	0,3
		Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности одежды.	0,2
		Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра.	0,2
		Применение дезинфицирующих средств при уборке.	0,2
ИТОГО по критериям			1,8 б

<u>Сторож</u>	Высокая организация охраны объектов учреждения	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории.	0,4
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа, дворника.	0,4
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	0,4
		Отсутствие случаев кражи по вине сторожа.	0,2
		Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке.	0,2
ИТОГО по критериям			1,8 б

<u>Водитель</u>	Высокая организация перевозки грузов	Отсутствие обоснованных жалоб на работу водителя.	0,4
		Отсутствие замечаний на несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля.	0,4
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности.	0,4
		Отсутствие замечаний по ведению и содержанию	0,2

		документации – путевых листов и др. документации. Отсутствие нарушений в ходе перевозки грузов. Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности. Отсутствие замечаний на нарушение правил эксплуатации автомобиля.	0,4 0,2 0,2
ИТОГО по критериям			2,2 б

<u>Дворник</u>	Высокая организация уборки территории	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние территории. Отсутствие обоснованных жалоб на работу дворника. Отсутствие замечаний на несоблюдение установленного графика ежедневной уборки. Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности. Уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда тротуаров, посыпка их песком. Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии.	0,4 0,4 0,2 0,3 0,4 0,2
ИТОГО по критериям			1,9 б

<u>Помощник воспитателя</u>	Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, воспитательных функций	Отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений Отсутствие замечаний на несоблюдение установленных норм выдачи питания Отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание детей Отсутствие случаев пищевого отравления по вине помощника воспитателя, младшего воспитателя Отсутствие замечаний на несоблюдение условий содержания посуды для питания детей Отсутствие замечаний на нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности Отсутствие случаев травм воспитанников во время занятий, прогулок, оздоровительных мероприятий Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми	0,5 0,3 0,3 0,3 0,3 0,2 0,3 0,5 0,5
ИТОГО по критериям			3,2 б

<u>Подсобный</u>	Высокая	Отсутствие замечаний на условия приготовления	0,4
-------------------------	---------	---	-----

рабочий	организация обеспечения санитарного состояния пищеблока	пищи.		
		Отсутствие случаев пищевого отравления вследствие нарушения норм СанПиН.		0,4
		Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещений.		0,4
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил эксплуатации технологического оборудования.		0,4
		Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, ОТ и ТБ	0,2	
ИТОГО критериям	по		1,8 б	

Раздел 5. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам учреждения.

5.1. Аттестация педагогических работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014г. № 276»..

5.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.4. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающих в образовательном учреждении, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.5. Учителям – логопедам, работающим с воспитанниками, имеющими отклонения в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика;

сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

5.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, учетной степени, право на его изменения возникает при:

-увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

-присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

-присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

-присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.7. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательное учреждение не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

- в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;
- г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;
- д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;
- е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;
- ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.8. Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения несет его руководитель.

Раздел 6. Порядок исчисления заработной платы работникам учреждения.

6.1. Установленная работникам при тарификации заработная плата выплачивается 2 раза в месяц (10 и 25 числа каждого месяца) независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.2. Тарификация работников, производится 1 раз в год.

6.3. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда (без учета премий), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. В случаях, когда заработная плата работников (без учета премий), по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем в действующих условиях, на время их работы в Учреждении в занимаемой должности производится доплата за изменение условий оплаты труда в пределах планового фонда оплаты труда до очередного повышения должностных окладов, ставок заработной платы.

6.4. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего в соответствии с режимом рабочего (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда установленного в соответствии с законодательством РФ.

6.5. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц, в случае при замещении временно отсутствующих работников по болезни и другим причинам производится ежемесячно.

Раздел 7. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.

7.1. Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07 апреля 2014 года № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; Учитель; Воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); Социальный педагог; Педагог – организатор; Старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; Воспитатель	Воспитатель; Старший воспитатель
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); Инструктор по физической культуре
Старший тренер- преподаватель; Тренер - преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); Инструктор по физической культуре

