

Приложение № 4
К Коллективному договору
муниципального дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад «Жар-птица»

ПРИНЯТО

УТВЕРЖДАЮ

На общем собрании
Трудового коллектива
Протокол № 5 от 22.12.2022г.



Заведующий МДОУ
«Детский сад «Жар-птица»
А.В. Сидловская
Приказ № 226 от 22.12.2022 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
Н.Г. Савкина
Протокол № 5 от 22.12.2022г.

**Положение об оплате труда работников
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Жар – птица»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с решением Представительного Собрания Шекснинского муниципального района от 24 декабря 2008 года № 186 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений» и Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Шекснинского муниципального района от 11 мая 2016 года № 393, законом Вологодской области о внесении изменений в закон области «Об оплате труда работников государственных учреждений области №512 от 28.11.2018 г.) и регулирует вопросы оплаты труда работников МДОУ «Детский сад «Жар-птица» (далее - Организация).

Положение включает в себя:

- порядок определения должностных окладов работников;
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень премиальных выплат;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- особенности оплаты труда работников;
- порядок и размеры оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- порядок формирования фонда оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда работников Организаций устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением Представительного Собрания Шекснинского муниципального района от 24 декабря 2008 года № 186 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений района» и Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Шекснинского муниципального района от 11 мая 2016 года № 393 и настоящим Положением.

2. Порядок определения должностных окладов работников Организации

2.1. Должностной оклад работника Организации формируется на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), установленному решением Представительного Собрания Шекснинского муниципального района от 24 декабря 2008 года № 186 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений района», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и (или) коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию.

В должностные оклады педагогических работников включается денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

2.2. Отнесение должностей работников Организации к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации согласно приложению 2 к настоящему Положению.

2.3. Размер отраслевого коэффициента:

- для работников Организации, реализующих образовательные программы дошкольного образования, за исключением должностей педагогических работников Организации, реализующих образовательные программы дошкольного образования - 1,21;
- для педагогических работников Организации, реализующих образовательные программы дошкольного образования - 1,64.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

Профессиональная квалификационная группа	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
- профессии первого уровня	1 - 1,14
- должности первого уровня	1 - 1,30
- должности и профессии первого уровня работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования	1 - 1,5
- должности и профессии второго уровня - должности среднего медицинского персонала	1 - 1,75
- должности третьего уровня	1 - 1,30
- должности четвертого уровня - должности руководителей структурных подразделений образования	1,15 - 1,9

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам руководителем Организации в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки с учетом мнения представительного органа работников Организации.

2.5. Размеры коэффициента уровня образования:

Уровень образования	Размеры коэффициента
---------------------	----------------------

Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам Организации, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности четвертого уровня;
- должности руководителей структурных подразделений Организации.

2.6. Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициента (за исключением коэффициента для должностей педагогических работников Организаций общего образования и Организаций дошкольного образования)	Размеры коэффициента для должностей педагогических работников Организаций общего образования и Организаций дошкольного образования
Высшая категория	1,4	1,6
Первая категория	1,25	1,3
Соответствие занимаемой должности	1,0	1,0

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения (Организация устанавливает в локальном нормативном акте виды выплат компенсационного характера, соответствующие типу Организации)

Работникам Организации, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 (с изменениями и дополнениями).

Доплата устанавливается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения иного представительного органа работников).

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором оплачивается в размере 30% оклада работника.

Работникам Организации при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов.

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

3.3.3. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам Организаций устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

3.3.4. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом.

Работникам устанавливаются доплаты с учетом объема выполняемой работы: за руководство учебно-методическими подразделениями (методическими комиссиями, объединениями) - в размере 5 - 10 процентов должностного оклада;

за выполнение работы инспектора по охране прав детства - в размере 2 - 5 процентов должностного оклада.

3.3.5. Доплата за работу в Организации, осуществляющей образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам (группам) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Работникам Организации, непосредственно осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливается доплата в размере от 10 до 20 процентов должностного оклада.

В образовательной организации осуществляющей образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющим группы для обучающихся с ОВЗ, устанавливается доплата работникам в размере до 20 процентов должностного оклада.

3.3.6. Доплата педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей при наличии соответствующего медицинского заключения.

Указанная доплата устанавливается в размере до 20 процентов.

3.4. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные пунктами 3.1. и 3.2. настоящего Положения, рассчитываются исходя:

- из должностного оклада с учетом учебной нагрузки, дополнительно отработанных часов воспитателями;

3.5. Работникам Организации компенсируется стоимость затрат, понесенных ими:

- при прохождении первичной (при поступлении на работу) и периодической профессионально-гигиенической подготовки и стоимости затрат, понесенных при прохождении первичного (при поступлении на работу) и периодического медицинского осмотра (обследования), оформление медицинской книжки (замена старой медкнижки);

- при обучении, прохождении образовательных курсов очно, заочно, дистанционно по образовательным программам.

3.6. Работникам при прохождении диспансеризации в порядке предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставлять право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

При этом работник обязан подтвердить использование предоставленного освобождения от работы для целей прохождения диспансеризации справкой медицинской организации.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. Выплата за стаж работы.

4.1.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам Организации, занимающим должности педагогических работников, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней, в том числе работающим по совместительству, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 3 лет	12
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

4.1.2. Надбавка за стаж работы работникам Организации, занимающим должности руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня, устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

4.1.3. Надбавка за стаж работы работникам, предусмотренным в подпунктах 4.1.1. и 4.1.2., рассчитывается исходя:

из должностного оклада с учетом учебной нагрузки, дополнительно отработанных часов воспитателями;

из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

4.1.4. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

- время работы в Организации на должностях, предусмотренных [подпунктами 4.1.1](#) и [4.1.2](#) настоящего Положения;

- время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

- время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;
- время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;
- время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Организациях;
- время обучения работников Организаций в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих организациях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;
- время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Организацию не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Организациями;
- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

4.1.5. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

4.1.6. Назначение выплаты за стаж работы производится руководителем Организации на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.1.7. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Организации, с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Стимулирующие выплаты в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников включают в себя надбавку за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ в зависимости от результатов труда.

Надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются:

- интенсивность и напряженность работы;
- производительность труда;
- сложность выполняемых работ;
- достижение плановых или иных показателей работы;
- другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников) и на основании решения экспертной комиссии 2 раза в год.

Показатели деятельности работников Организаций при установлении надбавок за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ определяются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

4.3. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам Организации устанавливается надбавка за наличие почетного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Организации.

4.4. Премии по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за месяц;

за квартал;

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

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

активное участие в развитии Организации, региональной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);

другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Размер премии устанавливается на основании показателей премирования, утвержденных руководителем Организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен. На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

Премии работникам образовательного учреждения начисляются из премиального фонда по следующим показателям оценки качества деятельности:

№ п/п	Наименование категории работников	Показатели оценки	Степень достижения в баллах
	Педагогические работники	Эстетическое состояние групп. Использование в оформлении поделок своими руками	1-5
		Эффективная организация оздоровительно-профилактической работы в группе	3-5
		Эффективное взаимодействие с родителями (законными представителями)	1-5
		К календарным праздникам (день дошкольного работника., 8 марта)	1-10
		За создание условий для разнообразной деятельности на прогулочных участках	1-7
		За подготовку к новому учебному году	1-7
		За непрерывный образовательный процесс	1-7
		Использование в образовательном процессе и по физической культуре, муз. занятиях теоретических знаний по вопросам здорового образа жизни	1-7
		За организацию и проведение мероприятий повышающих имидж ДОО	1-7
		За результативность коррекционно-развивающей работы	1-7
		Дежурство в праздничные дни	До 7
		За своевременное и достоверное предоставление информации (отчетов, документации)	1-5
		Соблюдение кодекса профессиональной этики педагогических работников	1-5
	Все работники	Содействие за помощь педагогическим работникам в организации учебно-воспитательного процесса	1-8
		Дополнительная работа на других группах	1-5
		Общественная работа в саду	1- 10
		Санитарное состояние пищеблока, групповых комнат и помещений, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН	1-8

	Создание условий для комфортного пребывания детей.	1-5
	За организацию и проведение мероприятий повышающих имидж ДОО	1-8

4.6. Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или её лишение:

- Нарушение правил внутреннего трудового распорядка.
- Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, СанПин для ДОО (замечания администрации ДОО, нарушения со стороны Роспотребнадзора и др. проверяющих организаций)
- Нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности.
- Нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей.
- Халатное отношение к сохранности имущества учреждения.
- Нарушения в проведении режимных моментов.
- Дисциплинарное взыскание.

4.7.Общий объем выплат стимулирующего характера составляет 30% фонда оплат труда

5. Особенности оплаты труда работников Организации

Особенности оплаты труда педагогических работников связаны с особенностями нормирования их труда, которые установлены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Установленная при тарификации педагогу Организации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В размеры часовых ставок заработной платы включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты определяются исходя их минимального размера должностного оклада по профессиональной квалификационной группе «должности профессорско-преподавательского состава, должностей педагогических работников» - **4089,00** рублей.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Следующим категориям работников выплачивается должностной оклад исходя из продолжительности рабочей недели.

36 часов - педагог-психолог, воспитатель/старший воспитатель.

25 часов - воспитателям, работающим в группах с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

24 часа - музыкальный руководитель.

20 часов - учитель-дефектолог, учитель-логопед.

30 часов – инструктор по физической культуре.

40 часов – для других категорий работников

6. Порядок и размеры оплаты труда заместителя руководителя

6.1. Заработная плата заместителя руководителя (далее - заместитель), Организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Минимальный размер должностного оклада заместителя.

	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
заместитель	5192,0

6.3. Должностной оклад заместителя формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 6.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента наполняемости учреждения.

6.4. Персональный коэффициент устанавливается для заместителя, руководителя Организации в следующих размерах:

Группа по оплате труда	Размер персонального коэффициента
Высшая группа	
- заведующий	1,6
- заместитель заведующего	1,5
1 группа	1,35
2 группа	1,18
3 группа	1,09
4 группа	1,0

6.5. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Величина коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с	1,20

присвоением лицу квалификации «бакалавр»	
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15

6.6. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов
высшая категория	1,40
первая категория	1,25
соответствие занимаемой должности	1,25

6.7. Коэффициент наполняемости Организации.

6.7.1. Коэффициент наполняемости Организации рассчитывается по формуле:

$$K_n = 0,5 \times (1 + \Phi/N),$$

где:

Φ - фактическое количество учащихся (воспитанников) в Организации (по списочному составу);

N - нормативная наполняемость Организации,

$$N_{ш} = \sum_i N_{ki} \times P_i,$$

где:

N_{ki} - норматив наполняемости i -го класса (группы);

P_i - количество i -х классов (групп) в параллели.

Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

6.7.2. Коэффициенты наполняемости Организации определяются по состоянию на 1 сентября предшествующего года.

6.7.3. Коэффициенты наполняемости Организации определяются с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

6.7.4. Коэффициент наполняемости Организации не может превышать 1.

6.8. Заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

6.8.1 Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

6.8.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Доплата устанавливается в размере 12% должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями).

6.8.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.8.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.8.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.8.3.2. Доплата за работу в Организациях, осуществляющих образовательную программу по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Заместителям руководителя и главным бухгалтерам Организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В Организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата руководителю и (или) одному из заместителей руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одного из классов (групп) не ниже нормативной в размере 15 процентов должностного оклада.

6.9. Заместителям, устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

6.9.1. Надбавка за стаж работы.

6.9.1.1. Надбавка за стаж работы заместителям Организации устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплат в процентах от должностного оклада
до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

6.9.1.2. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательных Организациях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 6.9.1.1 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной службы) и муниципальной службы органов;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных учреждениях;

время обучения работников образовательных Организаций в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Организацию не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными Организациями;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

6.9.1.3. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

6.9.1.4. Назначение выплаты за стаж работы заместителям руководителя, производится руководителем Организации на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

6.9.1.5. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Организации по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

6.9.2. Стимулирующие выплаты в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников включают в себя надбавку за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ в зависимости от результатов труда.

Надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются:

- интенсивность и напряженность работы;
- производительность труда;
- сложность выполняемых работ;
- достижение плановых или иных показателей работы;
- другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Показатели деятельности работников Организаций при установлении надбавок за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых

работ определяются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

6.9.3. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам Организации устанавливается надбавка за наличие почетного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Организации.

6.9.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

- за квартал,
- за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде,
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда,
- активное участие в развитии региональной системы образования,
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) регионального или всероссийского уровней,
- за рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины, выполнение законодательства Российской Федерации в части удовлетворения потребностей в дошкольном, дополнительном образовании.

Размер премии устанавливается на основании показателей премирования, утвержденных руководителем Организации, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда Организации

7.1. Фонд оплаты труда Организации формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением, с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

7.2. Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из бюджета Шекснинского муниципального района.

7.3. Размер фонда оплаты труда по Организации определяется Управлением образования Шекснинского муниципального района.

7.4. Работникам Организаций может быть оказана материальная помощь в случаях:

- рождения ребенка у работника;
- свадьбы работника;
- смерти самого работника, близких родственников;
- платной операции, приобретения дорогостоящих лекарств;
- возникновения чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- в иных случаях по заявлению работника.

Материальная помощь работникам оказывается:

- работникам Организации - по решению руководителя, принятого по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников), на основе письменного заявления работника.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад «Жар-птица»

**Наполняемость групп МДОУ «Детский сад «Жар-птица», применяемая
для расчета коэффициента наполняемости Организаций**

Виды образовательных организаций, классов (групп)	Наполняемость классов (групп), чел.	
	Городские и сельские поселения с числом жителей 3000 человек и более	Сельские поселения с числом жителей менее 3000 человек
Общеобразовательные организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (специальные (коррекционные) организации для детей с ограниченными возможностями здоровья, специальные (коррекционные) классы (группы) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях)	5-12*	
Детские дошкольные организации,		
одновозрастные дошкольные группы:		
от 3 до 7 лет	20	от 11 до 20
разновозрастные дошкольные группы:		
при наличии в группе детей двух возрастов (от 2 месяцев до 3 лет)	от 8 до 10	от 6 до 8
при наличии в группе детей любых трех возрастов (от 3 до 7 лет)	10	от 7 до 10
при наличии в группе детей двух возрастов (от 3 до 7 лет)	20	от 15 до 20
В группах компенсирующей направленности: - для детей с фонетико-фонематическими нарушениями речи (в возрасте старше 3 лет)	12	12
В группе комбинированной направленности	17	

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад «Жар-птица»

Профессионально-квалификационные группы

№ п/п	Профессиональная группа, квалификационный уровень	Профессии, должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый коэффициент
1	Профессии первого уровня (дошкольное образование)		1-1,5
	1 квалификационный уровень	Кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; кастелянша; подсобный рабочий	1,3
2	Должности первого уровня (дошкольное образование)		1-1,5
	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды; машинист по стирке белья	1,5
3	Профессии второго уровня		1 - 1,75
	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 автомобиля; швея по ремонту одежды	1,09
	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	1,21 - 1,32
	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,46
	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы), водитель автобуса	1,75
4.	Должности второго уровня		1 - 1,75
	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	1,38

	(дошкольное образование)		
	2 квалификационный уровень (дошкольное образование)	Заведующий хозяйством; повар (дошкольное образование)	1,41 - 1,59
	3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар); начальник хозяйственного отдела; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1,46 - 1,62
5.	Должности третьего уровня		1-1,3
	1 квалификационный уровень	инженер по охране труда и технике безопасности	1,3
6.	Должности четвертого уровня		1,15 - 1,9
	Должности руководителей структурных подразделений образования		1,15 - 1,9
	1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню	1,15 - 1,6
	2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей. Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню	1,6 - 1,8

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад «Жар-птица»

Показатели эффективности деятельности работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Жар-птица» при установлении надбавок за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ

Обслуживающий персонал:

Категории работников	Показатели эффективности деятельности	баллы
Работникам пищеблока	За приготовление индивидуальных диетических блюд для детей по мед. показателям, раздельного питания для групп раннего возраста.	до 33
	За сложность и напряженность	до 38
	Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации питания.	до 43
	Обеспечение качественного санитарного состояния помещений, оборудования, инвентаря.	до 23
Кладовщику	Качественное ведение документации и прием документации	до 38
	Обеспечение качественного санитарного состояния помещения кладовой, оборудования, инвентаря.	до 28
	Составление меню раскладки (ежедневно)	до 28
	За физическое перенапряжение (перенос тары)	до 25
Младшим воспитателям	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	до 23
	Участие в мероприятиях ДОО	до 28
	Участие в осуществлении воспитательных функций в процессе проведения с детьми режимных моментов, занятий, совместной деятельности, прогулки (одевание, раздевание)	до 33
Обслуживающий персонал	За соблюдение теплового режима в ДОО	до 23
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 33
	Эффективное решение создавшихся проблемных ситуаций	до 23
	Сложность и напряженность работы	до 33

	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	до 18
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДООУ	до 28
	За работу швеи (пошив костюмов)	до 33
Все категории	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДООУ	до 23
	Организация и проведении работы направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении (беседы, учебы, консультации) по ТБ, ОТ, ГОЧС.	до 28
	Отсутствие замечаний по результатам ревизий (кладовщик, кастелянша)	до 33
	За сложность и напряженность в зимний период, связанную с уборкой снега в ручную (прогулочные участки, крылечки)	до 28
Ответственному в утреннее время (5.30 мин) вечернее и ночное время за постановку систем охранной сигнализации и пожарной сигнализации на пультах контроля, учета ее срабатывания в вечернее и ночное время	Порядок осмотра и закрытия помещения детского сада, постановка здания под охрану.	до 30

Показатели и критерии оценки результативности деятельности воспитателей

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Значение показателя	Критерии оценки (максимальное количество баллов	Форма отчетности	Количество баллов
1	Качество освоения воспитанниками учреждения основной общеобразовательной программы детского сада (за I полугодие, за год):результаты мониторинга (в т. ч. в электронном виде) оперативного контроля старшего воспитателя	100% -30 80-99% -20 70-79% - 10	До – 20 баллов	Аналитическая справка воспитателя по результатам освоения образовательной программы	
2	Реализация современных подходов к организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях.	Имеется личный вклад воспитателя в предметно-пространственную развивающую образовательную среду в группе	До – 15 баллов Нет – 0 баллов		
3	Работа на группах раннего развития, адаптационных	Приказы о зачислении детей Адаптационные Вторая группа раннего возраста	до 20 баллов до 16 баллов		
4	Организация партнерского взаимодействия с родителями для решения воспитательных и образовательных задач	1.Собрания, деловые игры, открытые занятия, круглые столы... 2.Индивидуальные консультации, беседы с родителями. 3.Работа с социумом	До 7 баллов 3 2 2	Подтверждающие документы (протоколы, фотовыставки, отзывы, программы проведения и т.д.)	
5	Реализация парциальной программы	Обхват 100% воспитанников	До 5 баллов	План работы воспитателей	
6	Участие в инновационной деятельности, в т.ч. в реализации проектов по приоритетным направлениям и задачам ДОО:	Наличие инновационной практики	До 15баллов (итог баллов по п.6.1. и 6.2 до 10 баллов)	Данные старшего воспитателя, в соответствии с предоставленной информацией от воспитателя	
6.1	проведение для детей краткосрочных образовательных практик: технической, опытно-экспериментальной направленности		До – 10 баллов Нет – 0 баллов		
	использование в воспитательно-		До – 5 баллов		

6.2	образовательном процессе ИКТ .		Нет – 0 Баллов		
7	Наличие письменных жалоб на качество оказания услуги дошкольного образования, присмотра и ухода за детьми.	Отсутствие жалоб	До – 5 балла Нет – 0 баллов	Журнал обращения граждан, сведения вышестоящих организаций	
8	Отсутствие замечаний мед.персонала, администрации д/с., надзорных органов.		До-2 балла Нет-0 баллов		
9	Наличие разработанной и реализуемой в ДОО авторской программы дополнительного образования .	Программа дополнительного образования детей, разработанная и реализуемая воспитателем	До 3 баллов Нет – 0 баллов	Данные старшего воспитателя	
10	Наличие публикаций на муниципальном, региональном, федеральном уровне	Наличие публикаций	Федеральном-, областном -8 баллов Муниципальном – 3 балла Нет – 0 баллов	Копия опубликованной статьи, ссылка на интернет-источник	
11	Работа во временных творческих группах и других объединениях ДОО	Наличие участия	До – 5 балла Нет – 0 баллов	Приказ о включении в состав объединения	
12	Ведение общественной работы -Совет педагогов		До – 2 баллов Нет – 0 баллов	Результат общественной работы	
13	Участие педагога в конкурсах (заочная форма) на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • районном • краевом; • федеральном 	Наличие сертификатов участников, дипломов победителей	До 5 баллов(по 1 баллу за участие в мероприятиях каждого уровня)	Сертификаты участников, дипломы победителей	
14	Участие педагога в профессиональных конкурсах (очная форма) на уровне: <ul style="list-style-type: none"> - ДОО, районном, - Областном -Федеральном 	Наличие сертификатов участников, дипломов победителей	До 10 баллов (по 1 балл за участие в мероприятиях каждого уровня)		

15	Использование в воспитательно-образовательном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки и др.)	Наличие опыта посещения музеев, театров, библиотек, выставок и т.д. с детьми)	До – 5 баллов Нет – 0 баллов	Данные старшего воспитателя	
16	Работа в комиссиях -по аттестации (СЗД) - по установлению пед стажа - по установлению выплат стимулирующего характера - по установлению премиальных выплат - других		До 7 баллов 1 балл 1 балл 2 балла 3 балла 1 балл	Данные старшего воспитателя	
17	Ответственному за обновление, редактирование информации на информационном сайте детского сада		До 10 баллов		
18	Наставничество		До 10 баллов		
			Всего баллов:		

_____/_____
дата

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя

п/п	Количественные и качественные показатели оценки результативности и эффективности деятельности	Значение показателя	Критерии оценки (максимально возможное количество баллов)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Кол-во баллов
	2	3	4	5	
1	Положительная динамика результативности образовательного процесса (наличие рабочих программ, ооп, аооп, программы развития, системы контроля (мониторинга) образовательного процесса)		До 30 баллов		
2	Реализация современных подходов к организации предметно-развивающей среды в групповых помещениях и оформлении ДОО		До 15 баллов		
3	Реализация планов взаимодействия с социальными партнерами ДОО		До 5 баллов		
4	Участие в инновационной и научно-методической деятельности, разработка программ, проектов, перспективных планов и т.п. проведение для педагогов краткосрочных образовательных практик; использование в образовательном процессе ИКТ.	Наличие инновационной практики	До 20 баллов		
5	Наличие публикаций в периодических изданиях, средствах массовой информации, сборниках различного уровня по		До 10 баллов	Копия опубликованной статьи, ссылка на интернет-	

	распространению педагогического опыта с учетом образовательной программы ДОО <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на областном уровне 			источник	
6	Организация аттестации педагогических работников.		До 5 баллов		
7	Реализация индивидуального-дифференцированного подхода к детям с ограниченными возможностями здоровья (психолого-педагогическое сопровождение)	Карта реабилитации ребенка	До 5 б. (в зависимости от тяжести инвалидности)	Ведение документации.	
8	Наличие разработанной и реализуемой в ДОО авторской программы дополнительного образования; кураторство доп.образования в ДОО	Программа дополнительного образования детей, разработанная и реализуемая .	Да – до 5 баллов Нет – 0 баллов		
9	Работа во временных творческих группах и других объединениях ДОО.	Наличие участия	до 5 баллов	Приказ о включении в состав объединения	
10	Участие команд детей в конкурсах, акциях на районном, областном, федеральных уровнях	Наличие сертификатов участников, дипломов победителей	До 5 баллов	Сертификаты участников, дипломы победителей	
11	Участие в конкурсах (заочная форма) на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • районном • краевом; • федеральном 	Наличие сертификатов участников, дипломов победителей	До 3 баллов (по 1 баллу за участие в мероприятиях каждого уровня)	Сертификаты участников, дипломы победителей	
12	Участие в профессиональных конкурсах (очная форма) на уровне: <ul style="list-style-type: none"> • ДОО, районном, • областном • федеральном 	Наличие сертификатов участников, дипломов победителей	До 10 баллов (областной - 6 Районный - 3 В ДОО - 1)	Сертификат участника диплом победителя	

13	Использование в воспитательно-образовательном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, библиотеки и др.)	Наличие опыта посещения музеев, театров, библиотек, выставок и т.д. с детьми	До 5 баллов	Данные из годового плана	
14	Работа в комиссиях -по аттестации - по установлению пед стажа - по установлению выплат стимулирующего характера - по установлению премиальных выплат - других		До 7 баллов 1 балл 1 балл 2 балла 3 баллов 1 балл	Приказы по ДОО	
15	Ведение общественной работы. Участие в работе органов самоуправления. -уполномоченный по охране труда		До 5 баллов	Результат общест. работы	
16	Организация работы психолого-медико-педагогического консилиума учреждения. Подготовка документов.		До 15 баллов		
17	Результативные выступления на различных семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах с учетом образовательной программы ДООУ: • на федеральном уровне • на областном уровне на муниципальном уровне		До 8 баллов 5 3 2		
18	Связь со СМИ, работа с сайтом учреждения (обновление, редактирование)		До 15 баллов		
19	Наставничество, кураторство наставников		До 10 баллов		