Принято
на общем собрании работников
МКДОУ «Первомайский
детский сад»
от 27.07.17г.

Утверждаю
заведующий
МКДОУ «Первомайский
детский сад»
Т.В.Филиппова
Приказ № от 27.07.17г

Т.В.Филиппова

Подписано цифровой подписью:
Т.В.Филиппова
Дата: 2021.05.22 18:58:03 +03'00'

Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Первомайский детский сад»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Первомайский детский сад» (далее ОУ), осуществляющего образовательную деятельность (далее - Положение), разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников ОУ, осуществляющего образовательную деятельность (далее работники), направлено на повышение мотивации к качественному труду работников и включает в себя:

- размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской (педагогической) работы (далее - ставка), в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам;
- условия оплаты труда руководителя и заместителей заведующего ОУ;
- условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;
- условия осуществления выплат компенсационного характера;
- условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Оплата труда работников в ОУ формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада, должностного оклада, ставки, повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке, надбавку за специфику работы в ОУ, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.7. Оплата труда работников ОУ осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ОУ, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников образования

2.1.1. Размеры должностных окладов, ставок работников образования ОУ устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	4948 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	5775 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	8930 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»	10390 рублей

Должностной оклад, ставка работников образования ОУ, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.1.2. Работникам ОУ устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по ОУ;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки работника на повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам приведены в пунктах 2.1.3 - 2.1.7 настоящего Положения.

2.1.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по занимаемой должности устанавливается работникам ОУ в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке по занимаемой должности:

ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
2 квалификационный уровень	0,05
ПКГ «Педагогические работники»	
2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	0,08
4 квалификационный уровень	0,1

2.1.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен заведующим ОУ в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам ОУ не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу,

2

ставке носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке - до 3,0.

2.1.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается работникам ОУ согласно приложениям № 1-3 к настоящему Положению.

2.1.6. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам ОУ в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,1; при

наличии второй квалификационной категории - 0,05.

2.1.7. С учетом условий труда работникам ОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.1.8. Работникам ОУ устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.1.9. Особенности оплаты труда педагогических работников ОУ устанавливаются приложением № 4 к настоящему Положению.

2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

2.2.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	4948 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	5775 рублей

2.2.2. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу по ОУ;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам приведены в пунктах 2.2.3 - 2.2.6 настоящего Положения.

2.2.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности

ПКГ:

ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
2 квалификационный уровень	0,05
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	0,05
3 квалификационный уровень	0,08
4 квалификационный уровень	0,1
5 квалификационный уровень	0,15

2.2.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем ОУ в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам, занимающим должности служащих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу - до 3,0.

2.2.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, согласно приложениям № 1-3 к настоящему Положению.

2.2.6. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.2.7. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

2.3.1. Оклады работников ОУ, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в следующих размерах:

Разряд в соответствии с ЕТКС	Размер оклада, руб.
1 разряд	3795
2 разряд	3947
3 разряд	4137
4 разряд	4334
5 разряд	4812
6 разряд	5340
7 разряд	5867
8 разряд	6448

2.3.2. Работникам ОУ, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу ОУ;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.3.3 - 2.3.7 настоящего Положения.

2.3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, может быть установлен

2.3.4. руководителем ОУ в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 3,0.

2.3.5. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, согласно приложениям № 1-3 к настоящему Положению.

2.3.5. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в соответствии с приложением № 5 к Положению.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, по которым на момент введения нового положения об установлении системы оплаты труда предусмотрена оплата по 9 разряду и выше тарифной сетки, при условии сохранения уровня квалификации, сложности и ответственности выполняемых работ.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ может быть установлен руководителем ОУ в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников Выплаты по повышающему коэффициенту за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ к окладу носят стимулирующий характер.

Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 0,2

2.3.6. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 Положения.

2.3.7. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 Положения. Установление надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования относится к компетенции ОУ.

3. Условия оплаты труда руководителя ОУ и его заместителей

3.1. Должностной оклад руководителя ОУ определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им ОУ, и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников.

Размер кратности для установления должностного оклада руководителя ОУ определяется учредителем в соответствии с отнесением ОУ и к группе по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности ОУ.

Размер должностного оклада заместителя заведующего ОУ устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя. - Приложение № 7.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя ОУ и средней заработной платы работников ОУ не может превышать восьмикратный размер.

3.2. С учетом условий труда руководителю ОУ и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Руководителю ОУ указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Заместителям заведующего ОУ указанные выплаты устанавливаются руководителем ОУ в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым

по согласованию с представительным органом работников.

3.3. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения, заместителям заведующего могут быть установлены руководителем ОУ в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1 . Работникам ОУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (заведование учебными кабинетами, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работодатель по согласованию с представительным органом работников принимает локальные нормативные акты, устанавливающие конкретный размер выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам ОУ, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Повышенная оплата за работу в ночное время по сравнению с работой в нормальных условиях производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере не менее 35 процентов оклада, должностного оклада, ставки.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Перечень должностей работников ОУ для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты в порядке, предусмотренным трудовым законодательством.

4.5. Расчет части оклада, должностного оклада, ставки за час работы определяется путем деления оклада, должностного оклада, ставки работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

4.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируются в

4.8. трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за высокое качество и результативность выполненной работы в ОУ устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за качество выполняемой работы;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Установление выплат стимулирующего характера работникам ОУ осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ОУ, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

Стимулирующие выплаты определяются работникам за фактически отработанное время и могут определяться как в процентах, так и в абсолютном размере.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям заведующего утверждает руководитель на основании решения Управляющего совета ОУ.

5.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полноту подготовки отчетности;
- эффективность и результативность выполненных работ.

5.3. Премия за качество выполняемой работы устанавливается работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;
- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью ОУ.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб ОУ;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета ОУ;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов.

5.5. Для оценки качества и результативности работников Управляющий совет ОУ разрабатывает шкалу оценки, позволяющая объективно оценить деятельность работника. Условия, порядок, размеры, шкала оценивания для установления выплат стимулирующего характера определяется ОУ самостоятельно. Методика оценивания должна быть понятна и прозрачна каждому работнику ОУ.

5.6. Стимулирующие выплаты педагогом на год устанавливаются управляющим советом ОУ, а премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие) устанавливаются по решению комиссии ОУ по распределению стимулирующих выплат и материальной помощи (далее комиссия)

5.6.1. Состав комиссии избирается из членов коллектива сроком на один год. Состав комиссии утверждается приказом по учреждению ежегодно.

В состав комиссии входят: заведующий, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, председатель управляющего совета, два воспитателя, избранные на общем собрании работников ОУ.

5.6.2. Функциональные обязанности и регламент работы членов комиссии.

Председатель комиссии ОУ руководит ее деятельностью, проводит заседания комиссии и

распределяет обязанности между членами комиссии;

Члены комиссии:

- рассматривают карты критерии оценки интенсивности и результативности труда работников;
- принимают решения о соответствии деятельности работника; требованиям к установлению размера стимулирующей выплаты для административного персонала и рабочего персонала;
- обеспечивают объективность и прозрачность принимаемых решений;
- принимают решение о лишении работника премии.

Комиссия оформляет протокол, который подписывается председателем и членами комиссии.

Итоговое решение о размерах стимулирующих выплат оформляется приказом заведующего.

5.7. Сотрудники ОУ самостоятельно заполняют карты критерии оценки интенсивности и результативности труда:

- воспитатели, специалисты заполняют «Показателя и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников» - Приложение № 6.

5.8. После заполнения карт критерии оценки интенсивности и результативности труда (далее карта) сотрудниками ОУ назначается заседание комиссии ОУ, где проверяется достоверность заполнения карт, рассматривает возможность начисления дополнительных баллов или вычета штрафных баллов, происходит окончательное обсуждение о назначении стимулирующих выплат работникам ОУ.

5.9. Размеры стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ зависят от объема финансовых средств доведенных учредителем до ОУ. Стоимость балла определяется путем деления имеющихся средств стимулирующего фонда (в данном отчетном периоде) на общую сумму баллов. Процентное выражение утверждаются приказом заведующего ежегодно или ежеквартально, или ежемесячно в зависимости от периодичности выплат стимулирующего характера.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам ОУ, в т.ч. руководителю, заместителю руководителя в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании работнику ОУ материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель ОУ в соответствии с решением комиссии на основании личного заявления работника.

Решение об оказании руководителю ОУ материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

6.2. Педагогическим работникам, руководителю, заместителям заведующего, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке за ученые степени доктора наук и кандидата наук, ежемесячные надбавки к окладу (должностному окладу, ставке) за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской области от 30 сентября 2013 года № 1989-ЗТО «Об образовании».

Руководителю ОУ указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Педагогическим работникам, заместителям заведующего, указанные выплаты устанавливаются руководителем ОУ.

6.3. Работникам ОУ, один раз в год производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада по основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителя ОУ устанавливается учредителем.

Работникам ОУ единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается руководителем ОУ.

6.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа 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;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

6.5. 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.

6.6. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается федеральным законодательством.

ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ

за выслугу лет в МКДОУ «Первомайский детский сад»

1. Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Первомайский детский сад» (далее ОУ), осуществляющего образовательную деятельность (за исключением руководителя, заместителей заведующего) в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Стаж работы	Повышающий коэффициент за выслугу лет
Стаж работы от 0 до 2 лет	0,02
Стаж работы от 2 до 5 лет	0,05
Стаж работы от 5 до 10 лет	0,10
Стаж работы от 10 до 20 лет	0,15
Стаж работы более 20 лет	0,20

Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается к окладу, должностному окладу, ставке, как по основной, так и по должности, занимаемой на условиях внутреннего и внешнего совместительства, за фактически отработанное время.

2. Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Документы представляются лицом, стаж которого подтверждается.

3. Исчисление стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет в ОУ производится в порядке, предусмотренном приложением № 2 к Положению об оплате труда работников ОУ.

4. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет работникам образования засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях согласно приложению № 3 к Положению об оплате труда работников ОУ.

ПОРЯДОК
исчисления стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет

1. В стаж работы засчитывается:

а) время работы в ОУ;

б) время службы по призыву в Вооруженных силах Российской Федерации; время службы в Вооруженных силах СССР, время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в организацию образования не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

в) время работы в организациях образования в период учебы студентам педагогических высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в организациях образования;

г) работникам организаций образования при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

д) время работы в органах исполнительной власти всех уровней, организациях (учреждениях) на идентичных должностях (профессиях), а также должностях (профессиях), связанных с направлением деятельности организации или отвечающих функционалу занимаемой в организации должности;

2. Педагогическим работникам при исчислении стажа для установления повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за выслугу лет учитывается стаж педагогической работы, в который засчитывается без всяких условий и ограничений:

а) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

б) время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в

отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а)время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте «а» пункта 2 Порядка исчисления стажа для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет (далее – Порядок)

б) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профессионального образования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в аппарате Уполномоченного по правам ребенка, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

в) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 3 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в ОУ или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

инструкторам по физкультуре,

педагогам-психологам;

музыкальным руководителям.

5. Воспитателям (старшим воспитателям) ОУ в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в организации высшего образования, профессиональной образовательной организации педагогического образования.

7. Работникам ОУ время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных Организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж работы.

9. Работникам ОУ могут быть засчитаны в стаж работы иные периоды работы (службы) в учреждениях и организациях независимо от их организационно-правовой формы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по замещаемой должности.

10. Включение в стаж иных периодов работы производится на основании приказа руководителя в соответствии с настоящим Порядком об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет.

ПЕРЕЧЕНЬ
организаций (учреждений) и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж работников образования (педагогический стаж)

Наименование организаций	Наименование должностей
II. Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	II. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	III. 1. Работники, занимающие руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности, связанные с направлением деятельности Организации или отвечающие функционалу занимаемой в Организации должности (профессии). 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, работники, занимающие руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV. Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	IV. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры- летчики-методисты
V. Общежития организаций, предприятий, жилищно-эксплуатационные учреждения, молодежныежилищныекомплексы,детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно- просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	V. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы- методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации	VI . Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолого

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в организациях здравоохранения и социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

ОСОБЕННОСТИ

оплаты труда педагогических работников

1. Порядок оплаты труда за часы педагогической (преподавательской) работы

Оплата труда педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Первомайский детский сад» устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается федеральным законодательством.

Выполнение вышеуказанной преподавательской (педагогической) работы осуществляется в основное рабочее время.

Тарификационный список педагогических работников (воспитателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

Приложение № 5 к Положению об оплате труда работников МКДОУ «Первомайский детский сад»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей рабочих, имеющих право на повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ

1. Повар, выполняющий обязанности шеф-повара.
2. Другие рабочие, выполняющие качественно и в полном объеме работы по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6.

Показателя и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников

Критерии	Методика расчета / показатели, критерии	Возможные баллы	Полученные баллы	Оценочный балл *	Комментарии %
1. Успешность образовательной деятельности.	1.1 Качество предоставляемых образовательных услуг в соответствии с ООП ДО (наличие рабочей программы)	3 балла			
	1.2. Эффективность применения здоровьесберегающих технологий, посещаемость воспитанников: сад - 90 - 100 %; ясли - 90 -100%; сад - 86 - 90 %; ясли - 81 - 89%; сад - 81 - 85 %; ясли - 71 - 80%; сад - 75 - 80 %; ясли - 65 - 70%; сад - менее 75%; ясли - ниже 65 %;	20 баллов 15 баллов 10 баллов 5 баллов 0 баллов			
	1.3 Снижение уровня заболеваемости в группе Пример: Количество дней, пропущенных по болезни детьми - 39 Количество рабочих дней в месяце - 21 Количество детей в группе по факту - 24 Кол-во детодней: 21х24= **504** Составляем пропорцию: 39 х 100% 504	15баллов-0% заболеваемости 10 баллов - до 5% 8 баллов - до 9,9% 6 баллов - 10-14,9% 4 баллов - 15-16,9% 3 баллов - 17-20% 0 баллов - выше 20%			
	1.4 Наличие травм у воспитанников	- 15 баллов			
2. Результативность методической и инновационной деятельности педагога	2.1 Участие в работе методических объединений, творческих группах, консультативных центрах, проведение открытых мероприятий, мастер - классов: - ДОУ, - города, - области.	3/5/7 баллов наличие выписки из протокола, сертификата.			
	2.2. Открытый показ ООД на уровне: - детского сада, (в том числе для родителей) - города и района.	Конспект занятия, отчет на сайте ОУ 2/4 балла			
	2.3. Наличие рабочей программы по дополнительному образованию.	2 балла			

	2.4. Наличие пакета документов для проведения мониторинга: полный, частичный, не достаточный.	5/3 балла - 2 балла			
	2.5. Участие воспитанников ОУ и результативность в спортивных, досуговых и социально-значимых мероприятиях, детских конкурсах и фестивалях: - ДОУ; - муниципального; - регионального; - всероссийского	1/3/5/7 баллов Дополнительно от 1 до3 баллов за призовые места			
	2.6 Своевременное и качественное ведение документации группы. Отсутствие плана воспитательно -образовательной работы	2 балла - 10 баллов.			
	2.7.Разработка презентаций, проектов и представление их на педсоветах, семинарах, объединениях и т.п. на уровне ОУ, города и района, области.	1/3/5 баллов			
	2.8. Наличие опубликованных собственных методических разработок; опубликованных статей, научных публикаций, имеющих соответствующий гриф и выходные данные.	7 баллов			
3. Организация развивающей среды ОУ	3.1.Эффективнаяработапосовершенствованиюматериально-технической базы ОУ: помощь в оформление музыкального и спортивного зала к утренникам, спортивным праздникам и развлечениям, интерьера детского сада; - информационных стендов детского сада; - пополнение экспонатов музея детского сада, - привлечение спонсорских средств.	1 балл 2 балла 3 балла 5 баллов			
4. Общественная деятельность, направленная на улучшение качества образования и функционирования ОУ	4.1. Работа с неблагополучными семьями.	2 балла			
	4.2. Исполнение функций наставника	3 балла			
	4.3. Наличие жалоб со стороны родителей (законных представителей) воспитанников, в том числе устные обращения к заведующему. 4.3.1. За конфликтное, бестактное отношение к коллегам, нарушение трудовой дисциплины	-5 баллов -3 баллов			
	4.4. Отсутствие долгов по родительской плате: отсутствие долгов долг не более 1.000 руб. от 1.000 до 3.000 руб. долг свыше 5.000 руб.	5 баллов 3 балла 1 балл - 3 балла			
	4.5. Замещение должностей в случае производственной необходимости.	3 балла			
	4.6 Активное участие в ролях на детских праздниках, общественных мероприятиях коллектива.	0,5 балла за каждое мероприятие (до 6 баллов)			

	4.6.1. Качество проведения	2 балла			
5. Работа с ИКТ	Периодичность размещение на своих страницах сайта ОУ отчетов о проведенных мероприятиях, фотоотчеты:; 1 раз в месяц; 1 раз в две недели	1 балла 3 балла			
Оценивается в % на учебный год.					
Качество образовательной деятельности	1.1 Высокий уровень интегративных качеств воспитанников (по результатам мониторинга)	25 %			
	1.2 Сохранение контингента воспитанников	10 %			
	1.3. Признание высокого профессионализма педагога родителями (анкетирование, опрос, наличие благодарственных писем)	15 %			
Взаимодействие с социумом.	2.1 Работа с неорганизованными детьми, социумом	15 %			
	2.2 Привлечение родителей (законных представителей) к участию в мероприятиях ОУ	5 %			
Иные выплаты	3.1. Возрастная трудность (ранний возраст детей)	10 %			
	3.2. Непрерывный стаж работы в данном учреждении свыше 15 лет	15 %			
	3.3. Активное участие в хозяйственной жизни ОУ	20 %			

*- заполняется комиссией.

Максимальное количество баллов: 135

Максимальное количество процентов: 250

Показатели оценки труда для заместителей руководителя.

1.1.Заместитель заведующей по воспитательной и методической работе:

№ п\п	ПОКАЗАТЕЛИ	проценты
1	Проведение разных видов мониторинга качества образования	10
2	Успешное осуществление проектной деятельности и экспериментальной работы.	10
3	Разработка программ и технологий.	15
4	Активное участие в создании разнообразных музейных коллекций	5
5	Участие и помощь педагогам в мероприятиях за честь ОУ (конкурсах, секциях, методических объединениях, утренниках и др; за победу дополнительные баллы за каждое мероприятие) - всероссийских, - областных, - городских.	5+5 3+3 2+2
6	Результативность оказания методической помощи педагогам по повышению квалификационного уровня	5
7	Высокий уровень организации работы с родителями (по результатам мониторинга); индивидуально - личностный подход к каждому ребѐнку и семье.	7
8	Организация работы с социумом, неорганизованными детьми.	8
9	Создание современного информационного поля и пропаганда педагогических идей.	15

1.2. Заместитель заведующей по хозяйственной работе:

№ п\п	ПОКАЗАТЕЛИ	Проценты
1	Качественное выполнение срочных работ в экстремальных условиях (нарушающих нормальное функционирование учреждения)	10
2	Контроль за бережным отношением к имуществу, экономии электричества, газа, воды.	2
4	Правильное и своевременное ведение документации (в том числе по котировкам и аукционам), своевременная подача заявок; и контроль за поставками, согласно выделенных бюджетных средств	15
5	Калькуляция меню, расчет заявок на питание для бухгалтерии.	3
9	Качественное проведение ремонтных работ	20

В данном документе прошнуровано,
пронумеровано и скреплено печатью
17 (семнадцать) листов
Заведующий МКДОУ «Первомайский детский сад»
Филиппова Т.В