

Утверждаю:  
Заведующий МКДОУ  
детский сад «Ромашка»  
*Старунова Л.А.*  
Приказ № 14/1 от 19.08.2015г.

**Положение об оплате труда и порядке доплат и надбавок работников  
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада «Ромашка» комбинированного вида р.п. Каргаполье.**

**Раздел I. Общие положения**

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада «Ромашка» комбинированного вида р.п. Каргаполье. (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации. Пункта 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации. Части 2 статьи 53 Федерального закона № 131-ФЗ от 6 октября 2003 года «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации». Приказа Главного управления образования Курганской области от 7 июня 2011 года № 1077 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты работников муниципальных учреждений дошкольного образования Курганской области», с целью обеспечения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами учреждения.
2. Положение предусматривает отраслевые принципы оплаты труда работников МКДОУ, финансируемого за счет средств бюджета муниципального образования Каргапольского района Курганской области, иных доходов на основе базового оклада (базового должностного оклада) в зависимости от должности, а также выплат с применением повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
3. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:  
условия оплаты труда - включают в себя размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), выплат с применением повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда, порядок их применения, отражающие особенности деятельности педагогических работников;  
базовая единица - величина, применяемая для исчисления базовых окладов (базовых должностных окладов) служащих и тарифных ставок рабочих МКДОУ. Увеличение размера базовой единицы осуществляется в установленном законодательством порядке:  
базовый оклад (базовый должностной оклад) - минимальный базовый оклад (базовый должностной оклад) работника МКДОУ, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;  
1  
профессиональные квалификационные группы - группы должностей, сформированные с учётом сферы деятельности на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;  
- повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер

повышения базового оклада (базового должностного оклада) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников МКДОУ;

- выплаты с применением повышающих коэффициентов - выплаты, учитывающие квалификацию, ученую степень, почетное звание, образование работников МКДОУ;
- выплаты компенсационного характера - выплаты, учитывающие специфику и режим работы работников МКДОУ;
- выплаты стимулирующего характера - выплаты, учитывающие сложность, напряженность, премии по итогам работы, продолжительность работы в МКДОУ.

4. В Положении предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
  - сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессиональных квалификационных групп;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях труда и условиях труда, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к их применению в учреждениях;
- использование различных видов выплат стимулирующего характера за высокие результаты и качество выполнения работы, а также за конечные результаты работы.

5. Заработная плата работников МКДОУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премии и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема обязанностей работника при выполнении им работ той же квалификации.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда по совместительству производится исходя из базового оклада (базового должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Курганской области, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

7. Заработная плата работников МКДОУ устанавливается в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

Заработная плата работника МКДОУ предельными размерами не ограничивается.

8. Заведующий МКДОУ несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

## **Раздел II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников и учебно - вспомогательного персонала**

9. В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N216н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» в МКДОУ выделяются профессиональные квалификационные группы.

10. Базовый оклад (базовый должностной оклад) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала устанавливается путем умножения базовой единицы на коэффициент увеличения по профессиональным квалификационным уровням согласно таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент увеличения по профессиональным квалификационным уровням
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	помощник воспитателя	1,13
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	1,25
3. Профессиональная квалификационная группа «Педагогические работники»		
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	1,44
2 квалификационный уровень	Социальный педагог	1,52
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	1,59
4 квалификационный уровень	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, старший воспитатель	1,66

11. Положением об оплате труда и стимулировании работников МКДОУ предусматривается установление педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу учреждения следующих повышающих коэффициентов:

- повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности;
- повышающий коэффициент, учитывающий уровень образования;
- повышающий коэффициент, учитывающий уровень квалификации;
- повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР.

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются заведующей МКДОУ в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения базового оклада (базового должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к базовому окладу (базовому должностному окладу), за исключением коэффициента, учитывающего работу в сельской местности.

12. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к базовым окладам (базовым должностным окладам) работников МКДОУ на основании постановления Правительства Курганской области от 8 июня 2007 года № 240.

13. Повышающий коэффициент, учитывающий уровень образования педагогических работников, устанавливается с целью стимулирования педагогических работников МКДОУ к повышению уровня профессионального образования. Размеры повышающих коэффициентов, учитывающих уровень образования, приведены в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Уровень образования	Коэффициент, учитывающий уровень образования
Высшее профессиональное образование	0,3
Среднее профессиональное образование	0,2
Начальное профессиональное образование	0,1

14. Повышающий коэффициент, учитывающий уровень квалификации педагогического работника, устанавливается с целью стимулирования педагогических работников МКДОУ к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Коэффициент, учитывающий уровень квалификации, отражает уровень квалификации педагогического работника, применяется к базовому должностному окладу (базовому должностному окладу) педагогических работников, которым присваивается квалификационная категория по итогам аттестации педагогических работников, при условии их соответствия занимаемой должности. Размеры коэффициентов, учитывающих уровень квалификации, приведены в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Уровень квалификации	Коэффициент, учитывающий уровень квалификации
Высшая квалификационная категория	0,4
1 квалификационная категория	0,3
2 квалификационная категория	0,2

15. Повышающий коэффициент за наличие ученой степени, государственных наград, почетного звания Российской Федерации или СССР, применяется к базовому окладу (базовому должностному окладу) педагогических работников МКДОУ, имеющих ученую степень, государственную награду, которым присвоены почетные звания Российской Федерации или СССР, при условии их соответствия занимаемой должности. Размеры коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий, приведены в таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Показатели квалификации	Основание для установления повышающего коэффициента	Коэффициент, учитывающий наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий
Наличие ученой степени	Кандидат наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,35
Наличие почетного звания	Почетные звания СССР, РФ, государственные награды при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности	0,3

16. Изменение размеров коэффициентов, учитывающих наличие квалификационной категории, ученых степеней, государственных наград, почетных званий, производится в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории - с даты присвоения квалификационной категории в соответствии с решением аттестационной комиссии;
- при присуждении ученой степени, награждении государственной наградой - с даты присуждения ученой степени, награждения государственной наградой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации;
- при присвоении почетного звания - с даты присвоения почетного звания в соответствии с Указом Президента Российской Федерации.

17. С учётом условий труда педагогическим работникам и учебно - вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

18. Педагогическим работникам и учебно - вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

### **Раздел III. Порядок и условия оплаты труда служащих**

19. Базовые оклады (базовые должностные оклады) административно - управленческого персонала, а также базовые ставки заработной платы служащих устанавливаются путем умножения базовой единицы оплаты труда на коэффициент увеличения по профессиональным квалификационным уровням согласно таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент увеличения по профессиональным квалификационным уровням
<b>1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	кладовщик, кастелянша	1,1
<b>2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	1,38
3 квалификационный уровень	Шеф-повар	1,73

20. Служащим устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

#### **Раздел IV. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

21. По профессиям рабочих базовые оклады устанавливаются по разрядам тарифной сетки на основе тарифно - квалификационных требований по общепромышленным профессиям рабочих, утвержденных Министерством труда России, с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Рабочие, профессии которые не предусмотрены «Тарифно квалификационными характеристиками по общепромышленным профессиям рабочих», тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС).

Базовые должностные оклады работников МКДОУ, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются путем умножения базовой единицы оплаты труда на коэффициент увеличения по профессиональным квалификационным уровням согласно таблице 7 настоящего Положения таблице 7.

Таблица 7

Разряд работ	Коэффициент увеличения по профессиональным квалификационным уровням
1 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,0
2 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,1

3 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,15
4 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,25
5 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,4
6 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,5
7 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,55
8 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифно — квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,6

22. Положением об оплате труда и стимулировании работников МКДОУ может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к базовому окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается к базовым окладам рабочих, тарифицированных не ниже 6 разряда ЕТКС, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

23. Коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается на срок выполнения работ, но не более 1 года, в размерах согласно таблице 8 настоящего Положения.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к базовому окладу (базовому должностному окладу)

Таблица 8

Разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ
9 разряд	0,23
10 разряд	0,35
11 разряд	0,5
12 разряд	0,62

24. Для поваров, тарифицированных с 3 по 5 разряд, выполняющих функциональные обязанности шеф – повара, устанавливается дополнительный повышающий коэффициент к базовому окладу, согласно таблице 9 настоящего Положения

Таблица 9

Разряд в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Дополнительный повышающий коэффициент
3 разряд	0,35
4 разряд	0,25
5 разряд	0,1

При применении дополнительного повышающего коэффициента образуется новый коэффициент увеличения путем суммирования коэффициентов увеличения с 3 по 5 разряд ЕТКС из таблицы 7 с соответствующим дополнительным повышающим коэффициентом из таблицы 9 и соответствующим коэффициентом увеличения из таблицы 8. Применение нового коэффициента увеличения образует новый базовый оклад и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к базовому окладу.

25. С учётом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

26. Рабочим устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

## **Раздел V. Порядок и условия оплаты труда заведующей.**

27. Заработная плата заведующей МКДОУ, состоит из базового оклада (базового должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Базовый оклад (базовый должностной оклад) заведующей МКДОУ определяется трудовым договором.

28. Размер базового оклада (базового должностного оклада) заведующей устанавливается по следующей формуле:

$Dp = Срз \times Купр$ , где

$Dp$  - должностной оклад руководителя;  $Срз$  - средний базовый оклад воспитателей;

$Купр$  – коэффициент управления.

29. Средний базовый оклад воспитателей определяется путем деления суммы сложившихся базовых окладов по тарификационным спискам на предстоящий период на штатную численность этих работников.

30. Коэффициент управления устанавливается заведующей МКДОУ учредителем и дифференцируется в размере от 1,75 до 2,5 в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с таблицей 9 настоящего Положения.

Отнесение заведующей МКДОУ к группе по оплате труда заведующих рекомендуется осуществлять в соответствии с постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 27 апреля 2005 года № 148 «Об утверждении показателей и порядка отнесения государственных учреждений Курганской области к группам по оплате труда руководителей».

Таблица 10



Группы по оплате труда руководителей	Коэффициент управления
1	2,5
2	2,25
<b>3</b>	2,0
4	1,75

31. К базовым окладам (базовым должностным окладам) заведующей МКДОУ применяются повышающие коэффициенты, предусмотренные пунктами 11, 13, 14, 15 настоящего Положения.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения базового оклада (базового должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к базовому окладу (базовому должностному окладу), за исключением коэффициента, учитывающего работу в сельской местности.

32. С учётом условий труда заведующей МКДОУ, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

33. Размеры выплат стимулирующего характера заведующей, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

## **Раздел VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

34. С учетом условий труда работникам МКДОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с настоящим Положением.

35. Работникам МКДОУ могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей),  
- сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие (праздничные) дни;

36. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам: дворнику, шеф-повару, повару, кухонному работнику, машинисту по стирке белья, рабочему, уборщице, помощникам воспитателя, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается по результатам аттестации рабочего места в размере 0,12. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не

производится.

Перечень должностей работников и размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются коллективным договором.

37. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (базового должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

38. Доплата за работу в выходные, и нерабочие, праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

39.Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

40.Выплаты компенсационного характера включают коэффициент специфики за работу в специальных (коррекционных) для воспитанников.

Коэффициент специфики устанавливается в размерах согласно таблице 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Виды работ, типы учреждений	Коэффициент специфики
За работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников, детей с отклонениями в развитии, задержкой	0,15-0,20

41. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **VII. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

42. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются решением руководителя МКДОУ по согласованию с комиссией по распределению фонда стимулирования работников, в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

в целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за качество и сложность работы;
- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- выплаты за стаж работы в учреждениях образования.

Размер выплат стимулирующего характера предельными размерами не ограничивается.

42.1. При определении размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны

руководителя);

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

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий и на основании критерий для педагогического персонала и специалистов:

**Критерии для оценивания качества труда и установки надбавок стимулирующего характера  
- Воспитатели ДОУ**

№	Вид деятельности	Индикаторы	Баллы
1	Участие в конкурсах, фестивалях различного уровня (при наличии диплома, свидетельства, сертификата, грамоты)	1. Победитель международных и всероссийских мероприятий.	3
		2. Победитель областных и районных мероприятий.	2
		3. Подготовка воспитанников и личное участие.	1
2	Эффективность работы по достижению результатов нового качества	1. Использование современных образовательных технологий в ДОУ по ФГОС. 2. Позитивная динамика показателей развития детей по данным педагогической диагностики.	2 3
3	Развитие имиджа образовательного учреждения	1. Показ открытого мероприятия на уровне области.	3
		2. Показ открытого мероприятия на уровне района.	2
		3. Показ открытого мероприятия на уровне ДОУ.	1
		4. Обобщение опыта работы: - на международном уровне;	3
		- на всероссийском уровне;	2
- на муниципальном уровне (РМО).	1		
5. Экспертная деятельность.	3		
4	Повышение профессионального мастерства педагогических работников.	1. Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках повышения квалификации (при наличии плана по самообразованию, справок, аналитических отчётов).	2
5	Воспитательная деятельность	1. Участие в организации и проведении культурно-досуговых мероприятий. Исполнение роли: - в двух и более группах;	4
		- в одной группе.	2
6	Профилактическая деятельность	1. Выполнение детодней (за предыдущий месяц от списочного состава): -95-100%;	5
		-90-95%;	4
		- 85-90%;	3
		-80-85 %;	2
		-0-80%;	1
		2. Работа без больничного листа.	2
3. Отсутствие травматизма у воспитанников ДОУ во время образовательного процесса.	1		
7	Работа в инновационном режиме	1. Выпуск газеты ДОУ. - редактирование, вёрстка; - предоставление материала.	3 1
		2. Издание статей в СМИ: - всероссийского и международного уровней;	3
		- материал в районную газету «Сельская правда», газету «Здоровье» ЦРБ им.Рокиной Н.А.;	2
		- размещение информации на стенде в детской консультации ЦРБ им.Рокиной Н.А. (охват неорганизованных детей, не посещающих детский сад).	1
		3. Интернет сайт: - администратор личного сайта (при наличии сертификата);	3

		- ведение страниц на сайтах различного уровня (при наличии свидетельства).	2
<b>8</b>	Инновационно-проектная деятельность	1.Реализация проектов: - разработка иреализация; - участие в проекте; 2.Использование ИКТ и ЦОР. 3.Реализация программ дополнительного образования (авторские программы, кружковая работа).	3 2 2 2
<b>9</b>	Развитие образовательной среды	1.Эффективность организации предметно-развивающей среды в группе: - призовые места в конкурсах ДОУ: 1 место; 2 место; 3 место; - пополнение предметно-развивающей среды; 2.Сохранность материально-технической базы ДОУ	4 3 2 3 1
<b>10</b>	Дополнительная нагрузка	1.Оформление стендов ДОУ. 2.Внутренние службы и комиссии ДОУ: - руководитель службы, комиссии; - непосредственный участник комиссии; - подготовка педагогических характеристик.	3 3 2 1

**- Примечание**

**- Баллы снимаются:**

- при наличии случаев травматизма среди воспитанников снимаются все баллы (100%);

- за штрафные санкции вышестоящих организаций снимаются все баллы.

- при наличии жалоб со стороны родителей в адрес вышестоящих организаций и администрации ДОУ снимается 1 балл;

- при выполнении «детодней» менее чем на 70 % снимается 1 балл.

**- Критерии для оценивания качества труда и установки надбавок стимулирующего характера  
- Учителя-логопеды ДОУ**

№	Вид деятельности	Индикаторы	Баллы
<b>1</b>	Участие в конкурсах, фестивалях различного уровня (при наличии диплома, свидетельства, сертификата, грамоты)	1.Победитель международных и всероссийских мероприятий. 2.Победитель областных и районных мероприятий. 3.Подготовка воспитанников и личное участие.	3 2 1
<b>2</b>	Эффективность работы по достижению результатов нового качества	1.Использование современных образовательных технологий в ДОУ по ФГОС. 2.Позитивная динамика показателей речевого развития детей по данным педагогической диагностики.	3 3
<b>3</b>	Развитие имиджа образовательного учреждения	1.Показ открытого мероприятия на уровне области. 2.Показ открытого мероприятия на уровне района. 3.Показ открытого мероприятия на уровне ДОУ. 4.Обобщение опыта работы (при наличии свидетельства): - на международном уровне; - на всероссийском уровне; - на муниципальном уровне (РМО). 5.Экспертная деятельность.	3 2 1 3 2 1 3
<b>4</b>	Воспитательная деятельность	1.Участие в организации и проведении культурно-досуговых мероприятий. Исполнение роли: - в двух и более группах; - в одной группе.	4 2
<b>5</b>	Повышение профессионального мастерства педагогических работников.	1.Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках повышения квалификации (при наличии плана по	2

		самообразованию, справок, аналитических отчётов). 2.Взаимодействие с воспитателями, музыкальным руководителем, инструктором по физической культуре по всестороннему развитию детей с ОВЗ (план взаимодействия, технологические карты по лексическим темам).	2
6	Профилактическая деятельность	1.Деятельность ПМПК. - обследование детей д/с р.п. Каргаполье; - подготовка документов для ЦПМПК; - участие в работе ЦПМПК. 2.Работа без больничного листа. 3.Отсутствие травматизма у воспитанников ДОУ во время образовательного процесса. 4.Выполнение «детодней» (за предыдущий месяц от списочного состава): -95-100%; -90-95%; - 85-90%; -80-85 %; -0-80%;	1 1 1 2 1 5 4 3 2 1
7	Работа в инновационном режиме	1.Выпуск газеты ДОУ. - редактирование, вёрстка; - предоставление материала. 2.Издание статей в СМИ: - всероссийского и международного уровней; - материал в районную газету «Сельская правда», газету «Здоровье» ЦРБ им.Рокиной Н.А; - размещение информации на стенде в детской консультации ЦРБ им.Рокиной Н.А. (охват неорганизованных детей, не посещающих детский сад). 3.Интернет сайт: - администратор личного сайта (при наличии сертификата); - ведение страниц на сайтах различного уровня	3 1 3 2 1 3 2
8	Инновационно-проектная деятельность	1.Реализация проектов: - разработка и реализация; - участие в проекте; 2.Использование ИКТ и ЦОР.	3 2 2
9	Развитие образовательной среды	1.Эффективность организации предметно-развивающей среды в кабинете. 2.Сохранность материально-технической базы ДОУ.	3 1
10	Дополнительная нагрузка	1.Оформление стендов ДОУ. 2.Внутренние службы и комиссии ДОУ: - руководитель службы, комиссии; - непосредственный участник комиссии.	3 3 2

**- Примечание**

**- Баллы снимаются в следующих случаях:**

- при наличии случаев травматизма среди воспитанников снимаются все баллы (100%);

-- за штрафные санкции вышестоящих организаций снимаются все баллы (100%);

-- при наличии жалоб со стороны родителей в адрес вышестоящих организаций и администрации ДОУ снимается 1 балл;

-- при выполнении «детодней» менее чем на 70 % снимается 1 балл.

-

-

**- Критерии для оценивания качества труда и установки надбавок стимулирующего характера  
- Методист ДОУ**

№	Вид деятельности	Индикаторы	Баллы
1	Участие в конкурсах,	1.Победитель и лауреат международных, всероссийских,	3

	фестивалях различного уровня (при наличии диплома, свидетельства, грамоты).	областных и районных мероприятий. 2.Выступление на областных и районных мероприятиях. 3.Подготовка и проведение мастер-классов, конференций, семинаров, педсоветов. 4.Организация участия воспитанников и родителей в различных мероприятиях (взаимодействие с социумом).	2 1 1
2	Профессиональный рост педагогов	1.Аттестация педагогов: - 1 квалификационная категория; - высшая квалификационная категория. 2.Наставничество и сопровождение молодых специалистов. 3.Обеспечение формирования индивидуальных образовательных маршрутов повышения квалификации педагогических работников, и осуществление мониторинга их реализации. 4.Экспертная деятельность.	2 3 2 3 3
3.	Инновационно-проектная деятельность	1.Управление проектными командами педагогов. 2.Организация конкурсов в ДОУ: разработка положений, фото и видеосъемка, подведение итогов, оформление материала.	3 2
4	Использование ИКТ и ЦОР.	1.Администратор сайта ДОУ и ЭДС. 2.Издание статей в СМИ. 3.Предоставление материала для газеты ДОУ.	5 3 1
5	Профилактическая деятельность	1.Работа без больничного листа.	2
6.	Воспитательная деятельность	1.Участие в организации и проведении культурно-досуговых мероприятий. Исполнение роли: - в двух и более группах; - в одной группе.	4 2
7	Развитие образовательной среды	1.Эффективность организации предметно-развивающей среды в кабинете. 2.Сохранность материально-технической базы ДОУ.	3 1
8	Дополнительная нагрузка	1.Оформление стендов ДОУ. 2.Внутренние службы и комиссии ДОУ: - руководитель службы, комиссии; - непосредственный участник комиссии.	3 3 2

- **Примечание**

- **Баллы снимаются:**

-- за штрафные санкции вышестоящих организаций снимаются все баллы.

-- при наличии жалоб со стороны родителей в адрес вышестоящих организаций и администрации ДОУ снимается 1 балл.

-

- **Критерии для оценивания качества труда и установки надбавок стимулирующего характера**  
- **Музыкальный руководитель/ инструктор по физической культуре**

№	Вид деятельности	Индикаторы	Баллы
1	Участие в конкурсах, фестивалях различного уровня (при наличии диплома, свидетельства, сертификата, грамоты)	1.Победитель международных и всероссийских мероприятий. 2.Победитель областных и районных мероприятий. 3.Подготовка воспитанников и личное участие. 4. Организация участия воспитанников и родителей в различных мероприятиях (взаимодействие с социумом).	3 2 1 2
2	Эффективность работы по достижению результатов нового качества	1.Использование современных образовательных технологий в ДОУ по ФГОС. 2.Позитивная динамика показателей развития специальных способностей детей по данным педагогической диагностики.	3 3
3	Развитие имиджа образовательного учреждения	1.Показ открытого мероприятия на уровне области. 2.Показ открытого мероприятия на уровне района. 3.Показ открытого мероприятия на уровне ДОУ. 4.Обобщение опыта работы:	3 2 1

		- на международном уровне; - на всероссийском уровне; - на муниципальном уровне (РМО). 5.Экспертная деятельность.	3 2 1 3
4	Воспитательная деятельность	1.Участие в организации и проведении культурно-досуговых мероприятий. Исполнение роли: - в двух и более группах; - в одной группе.	4 2
5	Повышение профессионального мастерства педагогических работников.	1.Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках повышения квалификации (при наличии плана по самообразованию, справок, аналитических отчётов). 2.Взаимодействие с воспитателями, учителями-логопедами по всестороннему развитию детей с ОВЗ.	2 2
6	Профилактическая деятельность	1.Работа без больничного листа. 2.Отсутствие травматизма у воспитанников ДОУ во время образовательного процесса. 3.Выполнение «детодней» (за предыдущий месяц от списочного состава): -95-100%; -90-95%; - 85-90%; -80-85 %; -0-80%;	2 1 5 4 3 2 1
7	Работа в инновационном режиме	1.Выпуск газеты ДОУ. - редактирование, вёрстка; - предоставление материала. 2.Издание статей в СМИ: - всероссийского и международного уровней; - материал в районную газету «Сельская правда», газету «Здоровье» ЦРБ им.Рокиной Н.А; - размещение информации на стенде в детской консультации ЦРБ им.Рокиной Н.А. (охват неорганизованных детей, не посещающих детский сад). 3.Интернет сайт: - администратор личного сайта (при наличии сертификата); - ведение страниц на сайтах различного уровня	3 1 3 2 1 3 2
8	Инновационно-проектная деятельность	1.Реализация проектов: - разработка и реализация; - участие в проекте; 2.Использование ИКТ и ЦОР. 3.Реализация программ дополнительного образования (авторские программы, кружковая работа).	3 2 2 2
9	Развитие образовательной среды	1.Эффективность организации предметно-развивающей среды в кабинете. 2.Сохранность материально-технической базы ДОУ.	3 1
10	Дополнительная нагрузка	1.Оформление стендов ДОУ. 2.Внутренние службы и комиссии ДОУ: - руководитель службы, комиссии; - непосредственный участник комиссии;	3 3 2

**- Примечание**

**- Баллы снимаются в следующих случаях:**

- при наличии случаев травматизма среди воспитанников снимаются все баллы (100%);

- за штрафные санкции вышестоящих организаций снимаются все баллы (100%);

- при наличии жалоб со стороны родителей в адрес вышестоящих организаций и администрации ДОУ снимается 1 балл;

- при выполнении «детодней» менее чем на 70% снимается 1 балл.

Наряду с выплатами, связанными с поощрениями работников за выполненную работу, устанавливаются единовременные выплаты: Материальная помощь, премии, по итогам проведенных проверок, к юбилейным датам, красным датам календаря.

80. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- рождение ребенка – до 3000 рублей;
- смерть близких (дети, один из супругов, родители) – до 5000 рублей;
- в связи с тяжелой болезнью работника (на основании документального подтверждения, справки из больницы) – до 3000 рублей;
- в связи с пожарами и наводнениями – до 3000 рублей

81. Для получения материальной помощи стаж работы в учреждении должен быть не менее 2-х лет.

-Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления. Решение выносится в течение 10 дней со дня подачи заявления.

82. Решение комиссии по распределению фонда стимулирования работников принимается большинством голосов присутствующих, открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов комиссии. На основании решения и протокола комиссии по распределению фонда стимулирования работников о назначении материальной помощи, руководитель издает приказ по учреждению.

83. Премии предусматриваются:

- за участие в мероприятиях, превышающих престиж учреждения;
- за активность в мероприятиях, конкурсах, семинарах и т.д.
- по итогам проведенных проверок, оценки качества деятельности педагога.

-83.1. Премия может выплачиваться:

-за участие в мероприятиях, при этом учитывается степень участия и качество подготовки педагога и воспитанников – до 2000 рублей;

-83.2. Наличие призового места – победитель конкурса:

- институционный уровень – до 1500 рублей;
- муниципальный уровень – до 2000 рублей;
- региональный уровень – до 2500 рублей;
- федеральный уровень – до 3000 рублей.

-83.3. премия может выплачиваться по итогам проведенных проверок:

-учитывается качество оценки деятельности педагога – до 2000 рублей.

-84. Работникам выплачиваются премии к юбилейным датам со дня рождения сотрудников:

-50 лет – до 3000 рублей;

- 55, 60, 65-летию – в размере должностного оклада.

-85. Премии могут выплачиваться к Дню дошкольного работника, 23 – февраля, 8-марта, к юбилейным датам учреждения.

43. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом заведующей МКДОУ по согласованию с комиссией по распределению фонда стимулирования работников, в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год. Размер выплат стимулирующего характера предельными размерами не ограничивается.

44. Заведующей МКДОУ выплаты стимулирующего характера устанавливаются учредителем.

Рекомендованный размер выплат стимулирующего характера для заведующей составляет не более 3% фонда оплаты труда учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

45. Выплаты за стаж работы в МКДОУ устанавливаются к базовому окладу (базовому должностному окладу) и учитывают:

для педагогических работников, заведующей МКДОУ продолжительность педагогической деятельности в учреждениях образования;

- для всех иных категорий работников - общую продолжительность работы в учреждениях образования.



Коэффициент стажа устанавливается в размерах согласно таблице 12 настоящего Положения.

Таблица 12

Наличие стажа работы в учреждениях образования	Коэффициент стажа
Стаж работы от 0 до 5 лет	0,1
Стаж работы от 5 до 10 лет	0,15
Стаж работы от 10 до 15 лет	0,2
Стаж работы от 15 до 20 лет	0,25
Стаж работы более 20 лет	0,3

46. Порядок определения стажа работы в образовательном учреждении педагогических работников устанавливается соответственно:

1. В стаж педагогической деятельности засчитывается время работы в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, по педагогическим должностям на условиях полного и неполного рабочего времени, в том числе при работе по совместительству.

2. Продолжительность стажа педагогической деятельности устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

3. Вопросы исчисления стажа педагогической деятельности рассматривается администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом (иными представителями работников).

4. В стаж педагогической деятельности засчитывается:

- фактически проработанное время;  
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых педагогических должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком.

5. Стаж педагогической деятельности не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного муниципального образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения из органов

управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органе управления образованием предшествовала педагогическая работа;

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службы, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службы и поступлении на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на педагогическую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на педагогическую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.