

Управление образования администрации  
муниципального образования  
Новокубанский район

Новокубанская районная  
территориальная организация  
профсоюза

### СВИДЕТЕЛЬСТВО О РЕГИСТРАЦИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение детский сад № 28 «Родничок» х. Тельман муниципального образования Новокубанский район заключен между работодателем в лице его представителя заведующего Марьяновой Натальи Николаевны и работниками в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации МДОБУ № 28 Братковой Галины Михайловны.

Действует с «01» сентября 2017г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

« 01 » сентября 2017г.

№ 54

Сопредседатели районной двухсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений работников образовательных учреждений системы образования муниципального образования Новокубанский район

Начальник  
управления  
образования  
В.А.Шевелев



Председатель районной  
территориальной  
организации профсоюза  
Л.И.Переяслова



Выписка из протокола № 1  
собрания трудового коллектива МДОБУ № 28

От 30 августа 2017 года  
Председатель – Н.Н.Марьянова  
Секретарь – Г.М.Браткова  
Всего численность работников - 17 человек  
В т.ч. членов профсоюза 17 человек  
Присутствовали 14 человек

**Повестка дня:** 1. О принятии нового Положения об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада № 28 «Родничок» х. Тельман муниципального образования Новокубанский район в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования Новокубанский район от 24.08.2017г. № 961 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Новокубанский район», постановлением администрации муниципального образования Новокубанский район № 624 от 16.06.2017 года «Об осуществлении выплат стимулирующего характера работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Новокубанский район».

**Слушали:** Слушали Марьянову Н.Н. заведующего МДОБУ № 28 «Родничок» «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада № 28 «Родничок» х. Тельман муниципального образования Новокубанский район в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Новокубанский район № 961 от 24.08.2017 г. «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Новокубанский район», постановлением администрации муниципального образования Новокубанский район № 624 от 16.06.2017 года «Об осуществлении выплат стимулирующего характера работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Новокубанский район».

**Постановили:** 1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад № 28 «Родничок» х. Тельман муниципального образования Новокубанский район с 01 сентября 2017 г.

Председатель собрания

Н.Н.Марьянова

Секретарь

Г.М.Браткова



«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий МДОБУ № 28


  
Н.Н.Марьянова/

«» 2017г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома

Протокол № 3108 от 31.08 2017г.  
/ Г.М.Браткова/

«» 2017г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад № 28 «Родничок»  
х. Тельман муниципального образования  
Новокубанский район

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад № 28 «Родничок» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Новокубанский район от 24.08.2017г. № 961 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования Новокубанский район» постановлением администрации муниципального образования Новокубанский район № 624 от 16.06.2017 года «Об осуществлении выплат стимулирующего характера работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Новокубанский район» и в целях совершенствования оплаты труда работников учреждения, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников учреждения.

1.3. Положение включает в себя:

1) базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы;

2) порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

3) порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

4) условия оплаты труда руководителей.

1.4. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с первичной профсоюзной организацией.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Новокубанский район, коллективным или трудовым договором.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Месячная заработная плата работников организаций, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Настоящее Положение об оплате труда работников учреждения разработано в соответствии с указанными в п. 1.1. раздела 1 «Общие положения» постановлениями

администрации муниципального образования Новокубанский район и не противоречит действующему законодательству в сфере труда.

1.11. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности организации на соответствующий финансовый год.

1.12. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств муниципального и краевого бюджетов, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

1.13. Настоящее положение вступает в силу 01 сентября 2017 года.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. С 01 сентября 2017 года базовые размеры должностных окладов, ставок заработной платы по занимаемой должности работников учреждения:

2.1.1. По занимаемым должностям работников учреждения:

профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня – 4 238,00 рубля;

профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня – 4 803,00 рубля;

профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников – 5 932,00 рубля;

профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений – 6 498,00 рубля.

2.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным группам по занимаемым должностям работников ГОО и ГУ, оплата труда которым повышается в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»:

профессиональной квалификационной группы должностей педагогического персонала – 6 723,00 рубля.

2.3. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой

ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад. Рекомендуемые базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.4. Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Новокубанском районе. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

2.5. Установление окладов работникам образовательных организаций, должности которых не включены в пункты 2.1 и 2.2 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих государственных учреждений Краснодарского края и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Краснодарского края, утвержденными постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края».

Должностные оклады служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям, устанавливаются на основе базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, в которые входят занимаемые ими должности:

Перечень должностей	Базовый должностной оклад, руб.
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	4 168
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	4 238
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	4 663
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	6 357

К базовому должностному окладу предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников отражены в приложение № 2 к настоящему Положению. Применение повышающего коэффициента к

базовому должностному окладу работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.6. Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих отражены в приложении № 3 к настоящему положению:

Квалификационный разряд работ	Базовый оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 097
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 168
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 238
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 309
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 381
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 520
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 663
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 803

Рабочим, выполняющим работы по профессии с производным наименованием «старший», оклады устанавливаются на 10 процентов выше базового оклада соответствующего квалификационному разряду работ.

В организациях могут утверждаться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированным рабочим базовый оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

Также могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденные в организациях, относящихся к другим видам экономической деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому должностному окладу, ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационной группе, размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образует новый оклад. Базовые размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к

базовым размерам должностных окладов, ставкам заработной платы отражены в приложениях № 1, № 2 к настоящему Положению.

2.7. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с 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».

2.8. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 4 и приложением № 12 к настоящему Положению.

2.9. Порядок и условия почасовой оплаты работников МОО устанавливаются в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

2.10. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 6 к настоящему Положению.

2.11. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных организациях, а также времени обучения в организациях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 7 к настоящему Положению.

### **3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

3.1. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера и расчет размера выплат установлен в приложении № 11 к настоящему положению.

Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

- 1) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), за квалификационную категорию;
- 2) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- 3) повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается организацией с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.



3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

- 1) 0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 2) 0,1 - при наличии первой квалификационной категории;
- 3) 0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), и его размерах принимается по согласованию с профсоюзным комитетом руководителем организации персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

- 1) 0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;
- 2) 0,15 – за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников учреждения предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу) :

- 1) стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- 3) другие виды выплат, устанавливаемые постановлениями администрации муниципального образования Новокубанский район.

На основании постановления администрации муниципального образования Новокубанский район № 624 от 16.06.2017 года «Об осуществлении выплат стимулирующего характера работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений муниципального образования Новокубанский район» осуществлять выплаты стимулирующего характера с 01 января 2017 года за счет средств краевого бюджета:

- 1) в размере 3 000(три тысячи) рублей в месяц педагогическим работникам, реализующим программы дошкольного образования (заведующим, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой, старшему воспитателю, воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре,

Денежные выплаты стимулирующего характера носят дополнительный характер, являются составной частью заработной платы и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы по основной должности и совместительству пропорционально нагрузке, но не более 3 000 (три тысячи) рублей в одном учреждении.

Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени;

2) в размере 3 000 (три тысячи) рублей в месяц отдельным категориям работников учреждения в соответствии с Перечнем отдельных категорий работников муниципальных образовательных учреждений, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Новокубанский район от 13 февраля 2012 года № 278 «О порядке и условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников муниципальных учреждений муниципального образования Новокубанский район, осуществляемых за счет средств, поступающих из краевого бюджета»;

3) в размере 3 000 (три тысячи рублей) в месяц заведующему хозяйством учреждения;

4) в размере 1 000 (одна тысяча) рублей в месяц технику-электрику.

Денежные выплаты стимулирующего характера носят дополнительный характер, являются составной частью заработной платы и производятся исходя из фактически отработанного работников времени в календарном месяце по основному месту работы по основной должности.

Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

1) руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителю руководителя – по представлению заместителя руководителя учреждения;

2) остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

3.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность( приложение № 10) и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливаются:

1) за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

2) за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

3) за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

4) за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

5) за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки ( приложение № 12) может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки до 200%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях, административным работникам за стаж административной работы в организациях «Образования».

Размеры (в процентах от оклада):

- 1) при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;
- 2) при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;
- 3) при выслуге лет от 10 лет – 15%.

3.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Новокубанский район.

3.9. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

3.10. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3, 3.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Положение о порядке установления выплат компенсационного характера установлен в приложении № 4 к настоящему положению.

Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- 2) за совмещение профессий (должностей);
- 3) за расширение зон обслуживания;
- 4) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) специалистам за работу в сельской местности;
- 6) за работу в ночное время;
- 7) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 8) за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – 12% доплаты.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки 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 устанавливается.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

4.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам, непосредственно работающим с детьми в группах компенсирующей направленности учреждения устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Приложением № 8 к настоящему Положению.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22-00 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время установлены коллективным договором, приказами и графиками работы, принимаемыми по согласованию с профсоюзным комитетом, трудовым договором.

4.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

1) не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

2) не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий

праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день установлены коллективным договором, приказами, графиками работы, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.10. Повышенная оплата сверхурочной работы оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты установлены коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

4.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

4.14. Учителю – логопеду, выплата компенсационного характера, пропорционально отработанному времени, за специфику работы устанавливается в размере 20% к окладу.

## **5. Порядок и условия премирования работников организаций**

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждении могут быть установлены премии:

- 1) премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 2) премия за качество выполняемых работ;
- 3) премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя организации по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников:

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

При премировании учитывается:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- 4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- 5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- 6) участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. Премия за качество выполняемых работ может выплачиваться работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

- 1) поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- 2) присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- 3) награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- 4) награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- 1) выплата за высокие показатели результативности;
- 2) выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- 3) выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- 4) выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- 5) другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

## **6. Материальная помощь**

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам при наличии финансовых средств может быть выплачена материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника.

## **7. Оплата труда руководителя организации.**

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер должностного оклада руководителя, определяется трудовым договором, и исчисляется в соответствии с Приложением № 9 к настоящему Положению.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей организаций устанавливаются управлением образования администрации муниципального образования Новокубанский район.

7.3. Управление образования администрации муниципального образования Новокубанский район в утверждаемом им порядке устанавливает руководителям этих организаций выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается в кратности от 1 до 8 в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Новокубанский район.

Условия оплаты труда руководителя, могут быть установлены без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы руководителя, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на календарный год.

Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению управления образования администрации муниципального образования Новокубанский район, с учетом показателей эффективности деятельности учреждения, выполнения муниципальных заданий, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

7.4. Должностные оклады учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Должностной оклад определяется трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

7.5. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.6. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности организации в соответствии с критериями оценки и показателями

эффективности работы организации, установленными правовыми актами администрации муниципального образования Новокубанский район в соответствии с Приложением № 10 к настоящему Положению.

Премирование руководителя может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств организации.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются управлением образования администрации муниципального образования Новокубанский район.

7.7. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации муниципального образования Новокубанский район, не позднее 10 апреля года, следующего за отчетным периодом.

В целях своевременного размещения информации руководитель учреждения обеспечивает ее представление с письменными согласиями на обработку персональных данных в администрацию муниципального образования Новокубанский район, не позднее 01 апреля года, следующего за отчетным периодом. В информации указываются наименование образовательного учреждения, фамилия, имя, отчество руководителя, его заместителей и их среднемесячная заработная плата (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования, включая оплату за педагогическую нагрузку).

При этом в составе размещаемой на официальных сайтах информации запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, указанных выше, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Обработка персональных данных руководителя, его заместителей учреждения осуществляется на основании их письменных согласий.

7.8. Руководителю учреждения может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда учреждения. Размеры и условия выплаты материальной помощи определяется локальным нормативным актом распорядителя средств, в ведении которого находятся организации.

## **8. Штатное расписание**

8.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом, и управлением образования администрации муниципального образования Новокубанский район в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя организации.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, лаборатория, отделение, вычислительный центр и т.п.) в соответствии с уставом организации.

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, и другие обязательные выплаты,



установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

8.5. Численный состав работников организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных управлением образования, осуществляющим функции, полномочия учредителя.

8.6. Управление образования администрации муниципального образования Новокубанский район, устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Положению об  
оплате труда работников  
МДОБУ №28

«УТВЕРЖДАЮ»

Заведующий МДОБУ №28

  
Н.Н.Марьянова  
«11» августа 2017г.



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома

Протокол № 2 от 31.08.2017г.

Г.М.Браткова

«11» августа 2017г.



**БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ  
и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по  
профессиональным квалификационным группам .**

1. По занимаемым должностям работников муниципальных образовательных учреждений

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
1	2	3
	<b>1.Общепрофессиональные должности служащих первого уровня</b>	
	Базовый должностной оклад – 4238 рублей	
1.1	2 квалификационный уровень техник – электрик	0,00
	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
	Базовый должностной оклад - 4803 рубля	
	1 квалификационный уровень Младший воспитатель	0,00
	<b>2.Общепрофессиональные должности служащих второго уровня</b>	
2.1	2 квалификационный уровень, базовый должностной оклад – 4238 рубля заведующий хозяйством	0,04
	<b>3.Должности педагогических работников</b>	
	Базовый должностной оклад (должностного оклада), ставки заработной платы педагогических работников – 5932 рублей	
3.1	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	0,00
3.2	2 квалификационный уровень: Социальный педагог	0,08
3.3.	3 квалификационный уровень: воспитатель;	0,09
3.4.	4 квалификационный уровень: старший воспитатель; учитель логопед.	0,10

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к Положению об  
оплате труда работников  
МДОБУ №28

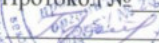
«УТВЕРЖДАЮ»  
Заведующий МДОБУ №28

 Н.Н.Марьянова

«31» августа 2017г.



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома  
Протокол № 2 от 31.08.2017г.  
 Г.М.Браткова

«31» августа 2017г.



**Базовые должностные оклады и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей служащих.**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Общепромышленные должности служащих первого уровня		
Базовый должностной оклад - 4238 рублей		
1 квалификационный уровень	Техник - электрик	0,00
2. Общепромышленные должности служащих второго уровня		
Базовый должностной оклад - 4238 рублей		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	0,04

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
к Положению об  
оплате труда работников  
МДОБУ №28

«УТВЕРЖДАЮ»  
Заведующий МДОБУ №28

  
Н.Н.Марьянова  
«31» августа 2017 г.

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профкома  
Протокол № 2 от 31.08.2017 г.

  
Г.М.Браткова  
«31» августа 2017 г.

**Перечень  
общих профессий рабочих образовательных учреждений .**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: техник – электрик; сторож; кухонный рабочий; дворник; машинист по стирке и ремонту спецодежды; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений ; сторож - вахтер; уборщик производственных и служебных помещений;
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: оператор котельной; повар

«УТВЕРЖДАЮ»  
Заведующий МДОБУ №28

  
Н.Н.Марьянова

« 11 » августа 2017 г.

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профкома  
Протокол № 2 от 31.08.2017 г.  
Т.М.Браткова

« 31 » августа 2017 г.

### Положение

### о распределении выплат компенсационного характера

К выплатам компенсационного характера относятся:

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работе во вредных и (или) опасных и иных условиях труда – 12%.

1.1. Повар – за работу во вредных условиях труда в размере 12% от должностного оклада пропорционально установленной нагрузке.

Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, коллективным договором. Конкретные размеры повышения устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом работников.

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

2.1. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3. За работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) за каждый час работы предусматривается доплата, не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада) по сравнению с работой в нормальных условиях.

2.3.1. Сторож – за работу в ночное время 35% от должностного оклада, пропорционально отработанным часам.

2.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты могут определяться коллективным договором, локальным актом или трудовым договором.

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

2.6. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в размере 25%.

2.7. Учителю – логопеду, выплата компенсационного характера, пропорционально отработанному времени, за специфику работы устанавливается в размере 20% к окладу.

«УТВЕРЖДАЮ»  
Заведующий МДОБУ №28  
  
Н.Н.Марьянова  
«31» августа 2017 г.

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профкома  
Протокол № 2 от 31.08.2017 г.  
  
Г.М.Браткова  
«31» августа 2017 г.

### ПОРЯДОК и условия почасовой оплаты труда

1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- 1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- 2) при оплате за педагогическую работу специалистов учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- 3) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Размер почасовой оплаты труда для работников дошкольного и дополнительного образования может увеличиваться на доплату за работу в сельской местности, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет при наличии финансовых средств.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются организацией самостоятельно.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6  
к Положению об  
оплате труда работников  
МДОБУ №28

«УТВЕРЖДАЮ»  
Заведующий МДОБУ №28

  
Н.Н.Марьянова  
31 августа 2017 г.

«СОГЛАСОВАНО»

  
Председатель профкома  
Протокол № от 31.08 2017 г.  
Г.М.Браткова  
«31» августа 2017 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**организаций и должностей,**  
**время работы, в которых засчитывается в педагогический стаж**  
**работников образования**

Наименование организаций	Наименование должностей
1	2
1. Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные организации, образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по

2. Методические (учебно-методические) организации всех наименований (не зависимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
3. 3.1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями 3.2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
4. Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
5. Общежития организаций, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские организации и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	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
6. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации	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, психолог.

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в организациях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.



«УТВЕРЖДАЮ»  
Заведующий МДОБУ №28

Н.Н.Марьянова

«21» августа 2017г.



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома

Протокол № 2 от 21.08.2017г.

Г.М.Браткова

«21» августа 2017г.



**ПОРЯДОК  
зачета в педагогический стаж времени работы  
в отдельных организациях, а также времени  
обучения в организациях высшего и среднего профессионального  
образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской  
Федерации**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. 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.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. 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:

2.1. 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 пункте 1.1 настоящего Порядка.

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (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, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации.

Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательных организациях или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

2) учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

3) учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

4) мастерам производственного обучения;

5) педагогам дополнительного образования;

6) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

7) педагогам-психологам;

8) методистам;

9) педагогическим работникам организаций среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

10) преподавателям организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций, домов ребенка 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.

5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в организациях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель образовательной организации по согласованию с профсоюзным органом.

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 организациях высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

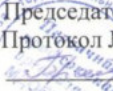

7. Работникам учреждений время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в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

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

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8  
к Положению об  
оплате труда работников  
МДОБУ №28

**«УТВЕРЖДАЮ»**  
Заведующий МДОБУ №28  
  
Н.Н.Марьянова  
  
«8» августа 2017 г.

**«СОГЛАСОВАНО»**  
Председатель профкома  
Протокол № 2 от 31.08.2017 г.  
  
Г.М.Браткова  
  
«8» августа 2017 г.

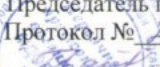
**ВЫПЛАТЫ**  
**за специфику работы педагогическим и другим работникам**  
**к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в отдельных**  
**муниципальных образовательных организациях муниципального**  
**образования Новокубанский район**

№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения
1	2	3
1.	За работу в образовательных организациях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, специалистам логопедических групп (педагогическим пропорционально объему нагрузки и учебно- вспомогательный)	20
2.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, работникам, специалистам логопедических групп	20

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9  
к Положению об  
оплате труда работников  
МДОБУ №28

«УТВЕРЖДАЮ»  
Заведующий МДОБУ №28  
  
Н.Н.Марьянова

« 8 » августа 2017 г.

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профкома  
Протокол № 2 от 31.08.2017 г.  
  
Т.М.Браткова  
« 31 » августа 2017 г.

**ПОРЯДОК  
исчисления размера средней заработной платы для определения размера  
должностного оклада руководителя муниципальной организации  
муниципального образования Новокубанский район**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней за работной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (далее - учреждения).

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается органом исполнительной власти Новокубанского района, в ведении которого находится муниципальная организация, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемой им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

3. Кратность устанавливается органом исполнительной власти Новокубанского района, в ведении которого находится учреждения, и определяется с учетом:  
социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых муниципального учреждения услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников организации может быть увеличен по решению органа исполнительной власти Новокубанского района, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя организации, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый этим органом.

5. При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников организации, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя структурного подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

6. Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При создании новых организаций и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения, для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется органом исполнительной власти Новокубанского района, в ведении которого находится учреждение.

7. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

8. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

9. Среднемесячная численность работников учреждения работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников организации, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности

работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

10. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

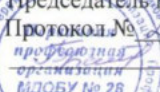
1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

11. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 10 настоящего Положения)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10  
к Положению об  
оплате труда работников  
МДОБУ №28

«УТВЕРЖДАЮ»  
Заведующий МДОБУ №28  
  
Н.Н.Марьянова  
« 31 » августа 2017г.

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профкома  
Протокол № 23 от 31.08.2017г.  
  
Г.М.Браткова  
« 31 » августа 2017г.

**ПОКАЗАТЕЛИ  
интенсивности, результативности и качества работы муниципальных  
образовательных учреждений муниципального образования Новокубанский район**

1. Показатели интенсивности, результативности и качества работы муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательную программу дошкольного образования:

- 1.1. Качество выполняемых работ.
- 1.2. Укрепление и сохранение здоровья воспитанников.
- 1.3. Эффективность управленческой деятельности.
- 1.4. Интенсивность и высокие результаты работы.
- 1.5. Достижения ДОО (конкурсы, фестивали, выставки, публикации).
- 1.6. Создание условий для осуществления учебно-вспомогательного процесса.
- 1.7. Инновационная деятельность учреждения.

2. Показатели интенсивности, результативности и качества работы учреждения дополнительного образования детей:

- 2.1. Качество выполняемых работ.
- 2.2. Организация работы по оздоровлению и занятости воспитанников.
- 2.3. Использование современных образовательных технологий, совершенствование методической работы.
- 2.4. Эффективность управленческой деятельности.
- 2.5. Достижения организаций дополнительного образования детей.
- 2.6. Создание условий для осуществления учебно-вспомогательной деятельности.

3. Показатели интенсивности, результативности и качества работы общеобразовательных организаций:

- 3.1. Обеспечение высокого качества результатов обучения.
- 3.2. Доступность качественного образования.
- 3.3. Организация отдыха и дополнительного образования детей.
- 3.4. Инновационная деятельность общеобразовательной организации.
- 3.5. Сохранение здоровья учащихся.
- 3.6. Кадровые ресурсы.
- 3.7. Материально - техническое оснащение учебного процесса.
- 3.8. Эффективность управленческой деятельности.
- 3.9. Использование современных образовательных технологий и инновационных образовательных программ, методическая работа.
- 3.10. Достижения общеобразовательной организации.
- 3.11. Создание условий для осуществления учебно-вспомогательного процесса.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11  
к Положению об  
оплате труда работников  
МДОБУ №28

«УТВЕРЖДАЮ»  
Заведующий МДОБУ №28


 Н.Н.Марьянова

« 31 » августа 2017 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома

Протокол № \_\_\_\_\_ от 31 08 2017 г.

 Т.М.Браткова

« 31 » августа 2017 г.

**Положение  
о порядке установления выплат стимулирующего характера  
работникам муниципального дошкольного образовательного бюджетного  
учреждения детский сад № 28 «Родничок» муниципального образования  
Новокубанский район за счет средств экономии фонда заработной платы**

**1. Общие положения**

1.1. Положение (далее - Положение) о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детский сад № 28 «Родничок» х. Тельман муниципального образования Новокубанский район (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 01.11.2013г. № 2829 – КЗ «О внесении изменений в Закон Краснодарского края «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями по финансовому обеспечению реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, расходов на учебники и учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов)», постановлением администрации муниципального образования Новокубанский район от 6 ноября 2013 года № 1832 «О совершенствовании отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Новокубанский район», Положением об оплате труда Учреждения и направлено на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения, повышение качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, устанавливающим порядок, условия и критерии распределения стимулирующей части фонда заработной платы работников.

1.3. Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников Учреждения, включая совместителей. Установление стимулирующих выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.4. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. В них может быть отказано работнику, если он не выполняет установленных показателей и критериев по качеству и результативности работы, например, не набрал баллы, по которым рассчитываются выплаты стимулирующего характера к заработной плате. Размеры стимулирующих выплат зависят также от наличия средств в фонде оплаты труда.



1.5. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по приказу руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда работников учреждения, при условии экономии финансовых средств, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.5. Настоящее Положение принимается собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзной организацией Учреждения, утверждается и вводится в действие приказом заведующего детским садом.

1.6. Положение действует с 1 сентября 2017 года. Срок данного Положения не ограничен, действует до принятия нового.

## **II. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера**

2.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах объема стимулирующей части фонда оплаты труда и включают в себя:

- дифференцированные выплаты стимулирующего характера по итогам отчетного периода (месяц, квартал, полугодие, год),
- единовременные (по результату работы) выплаты,
- долговременные выплаты стимулирующего характера (полугодие).

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д. в соответствии с действующим законодательством.

2.2. Выплаты стимулирующего характера за отчетный период не производятся работнику в случае наличия следующих нарушений:

- Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных, должностных обязанностей;
- Нарушение сроков представления отчетности, сведений, информации;
- Невыполнение поручения руководителя образовательного учреждения, непосредственного руководителя работником в рамках должностных обязанностей;
- Отсутствие контроля за работой подчиненных (для административных работников);
- Наличие дисциплинарного взыскания;
- Несоблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.

Информация о наличии вышеуказанных нарушений в работе того или иного сотрудника учреждения формируется ежемесячно с учетом предложений непосредственных руководителей, заместителя руководителя по направлениям деятельности.

На основании представленной информации руководитель образовательного учреждения принимает решение о лишении ежемесячной стимулирующей выплаты, решение оформляет приказом.

Работники, которым ежемесячная стимулирующая выплата не установлена, должны быть ознакомлены с приказом руководителя образовательного учреждения о лишении ежемесячной стимулирующей выплаты.

2.3. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ведется заведующим, старшим воспитателем, медицинской сестрой с привлечением опытных сотрудников Учреждения.

2.4. Дифференцированные выплаты стимулирующего характера устанавливаются на отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников Учреждения, проводимых на основании утвержденных данным Положением критериев и показателей, позволяющих оценить эффективность труда работников по фактически отработанному времени за отчетный период. Единовременные выплаты стимулирующего характера устанавливаются (по результату работы) за выполнение конкретной работы (в том числе, непедагогическим работникам) за отчетный период индивидуально в абсолютном значении. Долговременные выплаты стимулирующего характера устанавливаются Комиссией на полугодие. Все виды выплат утверждаются приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.5. Расчет размера выплат стимулирующего характера производится Комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения (далее – Комиссия), состав которой избирается на общем собрании трудового коллектива и утверждается приказом заведующего по согласованию с профсоюзным комитетом сроком на один год. В состав Комиссии, состоящей из нечетного количества человек, входят заведующий, старший воспитатель, председатель профсоюзного комитета и опытные педагогические работники. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов Комиссии. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии и оформляется протоколом. Протоколы нумеруются постранично, прошнуровываются, хранятся в информационно-аналитической папке.

2.6. На заседании Комиссии проводится анализ соответствия самооценки работников своей работы и показателей, представленных в оценочных листах и аналитической информации по результатам мониторинга. Членами Комиссии подсчитывается общее количество баллов и выставляется итоговая оценка деятельности работника Учреждения за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год).

2.7. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются приказом заведующего Учреждением по согласованию с профсоюзным комитетом на основании итогового оценочного листа и протокола заседания Комиссии.

2.8. Информация о распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения хранится в информационно-аналитической папке. На стенде в методическом кабинете или в профсоюзном уголке размещается информация о достижениях педагогов за отчетный период.

### **III. Расчет размера выплат стимулирующего характера**

3.1. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются Комиссией по представлению работниками оценочных листов (пункт IV) с заполненными баллами по критериям за отчетный период. Начальной и конечной датой отчетного периода определяется последнее число каждого месяца.

Членам коллектива необходимо предоставить Комиссии заполненные критерии оценки результативности профессиональной деятельности в срок не позднее 25 числа каждого месяца.

3.2. Комиссия анализирует заполненные работниками оценочные листы согласно критериям и баллам, утвержденным в положении и, при необходимости, корректирует балл. Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании Комиссии, давать необходимые пояснения.

3.3. Председатель Комиссии в последнюю неделю текущего месяца предоставляет для согласования заведующему Учреждением итоговый оценочный лист и протокол заседания Комиссии о показателях деятельности работников.

3.4. По результатам согласования заведующий Учреждением издает приказ об установлении размера стимулирующих выплат работникам Учреждения от последнего числа каждого месяца.

3.5. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности педагогов и работников Учреждения производится подсчет баллов за соответствующий отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым педагогическим работником. Полученное количество баллов складывается с баллами, полученными другими педагогическими работниками, и образуется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

3.6. Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику Учреждения рассчитывается по формуле математическим путем:

$S = \text{ФОТ ст.} : (N1 + N2 + N3 + Nn)$ , где

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст. – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, ..., Nn – количество баллов по каждому работнику.

3.7. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда – запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, выделенной на персональные доплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, делится на итоговое количество баллов по учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

3.8. При изменении в течение периода, на который установлены размеры стимулирующих надбавок, размера стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

3.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются после прохождения испытательного срока работы, по итогам за этот период, следующим работникам:

- вновь принятым в Учреждение,
- приступившим к работе после длительных отпусков (больничный лист, отпуск по уходу за ребенком).

Стимулирование работникам, вышедшим после длительного отсутствия, ведется из расчета стимулирования за период до ухода.

#### **IV. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки**

4.1. В случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией, он вправе подать апелляцию в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

4.2. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание Комиссии с приглашением председателя и одного из членов общего собрания трудового коллектива.

4.3. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены Комиссии еще раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленные документальные данные.

По результатам проверки члены комиссии или подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют ее.

4.4. Оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

#### **V. Заключительные положения**

5.1. Все выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда.

5.2. Остаток финансовых средств на лицевом счете Учреждения после реализации образовательной программы направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или на увеличение материально – технических расходов Учреждения согласно Порядка, утвержденного настоящим Положением.

5.3. Заведующий Учреждением, на основании данного Положения и показателей для выплат стимулирующего характера, издает приказ о распределении обозначенной в протоколе суммы стимулирующей части фонда оплаты труда и передает его председателю первичной профсоюзной организации для согласования. После согласования заведующий направляет в бухгалтерию приказ для начисления в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий период.

5.4. Настоящее Положение вступает в силу в соответствии с установленным законодательством и Уставом Учреждения и действует до принятия нового.

5.5. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

5.6. В Положение могут быть внесены изменения в соответствии с Уставом Учреждения и регламентом.

#### **VI. Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности**

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшего воспитателя

№	Критерии	Показатели	Баллы
1	Результативность образовательной деятельности	1.1. Положительная динамика мониторинга развития детей и уровня усвоения образовательной программы ( <b>контрольные срезы сентябрь, май</b> )	5
		1.2. Ведение документации и своевременная сдача отчетов и информации.	5
		1.3. Готовность детей к обучению в школе: 95-100% ( <b>май</b> )	5
2	Инновационная деятельность	2.1. Руководство разработкой и внедрением инновационных программ;	10
		2.2. Разработка и реализация совместных со специалистами и педагогами проектов направленных на развитие учреждения и повышения его имиджа ( <b>по предъявлению проекта и результатов его реализации</b> )	10
3	Работа с педагогами	3.1. Наличие педагогов-участников творческих конкурсов, спортивных соревнований за отчетный период	10
		3.2. Подготовка педагогов к конкурсам: муниципального уровня	10
		краевого уровня	20
		3.2.3 федерального (международного) уровня	30
4	Личный вклад в повышение авторитета и имиджа учреждения	4.1. Информирование общественности о работе образовательного учреждения ( <b>в сети Internet на образовательных форумах, в районной газете</b> ) ( <b>при указании места расположения и предъявлении копии</b> )	5
		4.2. Сотрудничество с другими учреждениями (школа, музей, музыкальная школа, детские сады) ( <b>проведение совместных мероприятий, акций и пр.</b> )	5
		4.3. Организация и проведение мероприятий с участием родительской общественности ( <b>с использованием инновационных форм и технологий</b> ) ( <b>при предъявлении плана, конспекта мероприятия, фото-отчета</b> )	10
		4.4. Выступления на конференциях, семинарах ( <b>при предъявлении текста выступления</b> )	1-5
		4.4.1. на уровне детского сада	
		4.4.2. на уровне района	
		4.4.3. на уровне края	
		4.4.4. на уровне РФ	
		4.4.5. на международном уровне	25
		4.5. Участие/победа педагогического коллектива в профессиональных и творческих конкурсах ( <b>при наличии подтверждающего документа: сертификата, грамоты, справки</b> )	

		<b>и пр.):</b> 4.5.1. уровень ДОУ	1/5
		4.5.2. районный уровень	5/10
		4.5.3. краевой уровень	10/15
		4.5.4. федеральный (международный) уровень	15/20
		4.6. Публикации в методических и педагогических изданиях ( <b>при предъявлении копии</b> )	
		4.6.1. на уровне района;	10
		4.6.2. на уровне края;	15
		4.6.3. на федеральном (международном) уровне	20
		4.6.4. персональное информационное пространство педагога (обновление странички на сайте ДОУ не реже 1 раза в месяц) ( <b>при предъявлении копии Internet-страницы</b> )	5
		4.7. Размещение опыта работы в районном, краевом банке данных ( <b>при наличии сертификата</b> )	20
5	Активное участие в общих мероприятиях учреждения	Участие в детских праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях; участие в ремонтных работах помещений, благоустройстве территории	5

Максимальное количество баллов: 80

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности музыкального руководителя, инструктора по физической культуре.

№	Критерии	Показатели	Баллы
1.	Образцовое содержание кабинета и методического материала	Регулярное обновление, пополнение методических материалов ( <b>изготовление и приобретение дидактического материала; приобретение методической литературы</b> )	5
2.	Личный вклад в повышение авторитета и имиджа учреждения	2.1. Разработка и внедрение инновационных программ ( <b>при предъявлении разработок, промежуточных или итогов результатов</b> )	10
		2.2. Участие/победа в профессиональных и творческих конкурсах ( <b>при наличии подтверждающего документа: сертификата, грамоты, справки и пр.):</b> уровень ДОУ	5
		2.2.2. районный уровень	5/10
		2.2.3. краевой уровень	10/15

		2.2.4. федеральный (международный) уровень	15/20
		2.3. Выступления на конференциях, круглых столах, педагогических советах и др. <b>(при предъявлении текста выступления)</b>	1-5
		2.3.1. на уровне детского сада	
		2.3.2. на уровне района	10
		2.3.3. на уровне края	15
		2.4. Разработка и проведение консультаций, мастер-классов, семинаров – практикумов <b>(при предъявлении плана, конспекта мероприятия)</b>	5
		2.5. Информирование общественности о работе образовательного учреждения (в сети Internet на образовательных форумах, в районной газете) <b>(при указании места расположения и предъявлении копии)</b>	5
		2.6. Сотрудничество с другими учреждениями (школа, музей, музыкальная школа, детские сады) <b>(проведение совместных мероприятий, акций и пр.)</b>	5
		2.7. Организация и проведение мероприятий с участием родительской общественности (с использованием инновационных форм и технологий) <b>(при предъявлении плана, конспекта мероприятия, фото-отчета)</b>	10
3.	Обобщение и распространение опыта работы	3.1. Наличие публикаций в методических и педагогических изданиях <b>(при предъявлении копии):</b>	5
		3.1.1. на уровне района	
		3.1.2. на уровне края	10
		3.1.3. на федеральном (международном) уровне	15
		3.1.4. персональное информационное пространство педагога (обновление странички на сайте ДООУ не реже 1 раза в месяц) <b>(при предъявлении копии Internet-страницы)</b>	5
		3.2. Размещение опыта работы в районном, краевом банке данных <b>(при наличии сертификата)</b>	20
4.	Организация проектной деятельности	Предъявление проекта и результатов его реализации	5
5	Эффективная работа с родителями	Организация и проведение мероприятий с участием родительской общественности.	10

6	Активное участие в общих мероприятиях учреждения	Участие в детских праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях; участие в ремонтных работах помещений, благоустройстве территории	5
7	Результативность образовательной деятельности	7.1 Отсутствие нарушений прав воспитанников, удовлетворённость родителей качеством образовательной услуги ( <i>по результатам анкетирования</i> )	5
		7.2.Отсутствие травматизма воспитанников во время образовательного процесса.	1
		7.3.Ведение документации и своевременная сдача отчетов и информации.	1

Максимальное количество баллов: 52

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателей групп раннего возраста

№	Критерии	Показатели	Баллы
1	Результативность образовательной деятельности	1.1. Положительная динамика мониторинга развития детей и уровня усвоения образовательной программы ( <i>контрольные срезы - сентябрь, май</i> ): овладение навыками самостоятельности, самообслуживания, КГН и др.	5
		1.2. Продолжительность адаптационного периода у детей ( <i>июнь, июль, август</i> ): - короткий - средний	5 2
		1.3.Отсутствие нарушений прав воспитанников, удовлетворённость родителей качеством образовательной услуги ( <i>по результатам анкетирования</i> )	5
		1.4.Отсутствие замечаний в ведении документации и своевременная сдача отчетов и информации.	1
		1.5.Создание (пополнение, изменение) развивающей предметно-пространственной среды в группе и на участке.	1-5
2	Посещаемость	Коэффициент посещаемости ( <i>коэффициент указывать обязательно</i> ); - 70% и более; - 85% и более.	5 10
3	Личный вклад в повышение авторитета и имиджа учреждения	3.1. Разработка и внедрение авторских программ ( <i>при предъявлении разработок, промежуточных или итогов результатов</i> )	10
		3.2. Выступления на конференциях, круглых столах, педагогических советах ( <i>при</i>	



		<b>предъявлении текста выступления):</b>	1-5
		3.2.1. на уровне детского сада	
		3.2.2. на уровне района	5-10
		3.2.3. на уровне края	10
		3.3. Участие/победа в профессиональных и творческих конкурсах <b>(при наличии подтверждающего документа: сертификата, грамоты, справки и пр.):</b>	
		3.3.1. уровень ДОУ	5
		3.3.2. районный уровень	5/10
		3.3.3. краевой уровень	10/15
		3.3.4. федеральный (международный) уровень	15/20
		3.4. Информирование общественности о работе образовательного учреждения (в сети Internet на образовательных форумах, в районной газете) <b>(при указании места расположения и предъявлении копии)</b>	5
		3.5. Сотрудничество с другими учреждениями (школа, музей, музыкальная школа, детские сады) <b>(проведение совместных мероприятий, акций и пр.)</b>	5
		3.6. Организация и проведение мероприятий с участием родительской общественности (с использованием инновационных форм и технологий) <b>(при предъявлении плана, конспекта мероприятия, фото-отчета)</b>	10
4	Обобщение и распространение опыта работы	4.1. Статьи в методических и педагогических изданиях <b>(при предъявлении копии)</b>	
		4.1.1. на уровне района	5
		4.1.2. на уровне края	10
		4.1.3. на федеральном (международном) уровне	15
		4.1.4. персональное информационное пространство педагога (обновление странички на сайте ДОУ не реже 1 раза в месяц) <b>(при предъявлении копии Internet-страницы)</b>	5
		4.2. Размещение опыта работы в районном, краевом банке данных <b>(при наличии сертификата)</b>	20
5	Организация проектной деятельности	Предъявление проекта и результатов его реализации	5
6	Работа с родителями	Отсутствие родительской задолженности по оплате за детский сад <b>(по согласованию с заведующим ДОУ)</b>	5
7	Активное участие в общих мероприятиях учреждения	Участие в детских праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях; участие в ремонтных работах помещений, благоустройстве	5

		территории	
--	--	------------	--

Максимальное количество баллов: 62

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности воспитателя

№	Критерии	Показатели	Баллы	
1	Результативность образовательной деятельности	1.1. Положительная динамика мониторинга развития детей и уровня усвоения образовательной программы ( <i>контрольные срезы</i> )	5	
		1.2. Удовлетворённость родителей качеством образовательной услуги ( <i>по результатам анкетирования</i> )	5	
		1.3. Отсутствие замечаний в ведении документации и своевременная сдача отчетов и информации.	1	
		1.4. Создание (пополнение, изменение) развивающей предметно-пространственной среды в группе и на участке.	1-5	
2	Посещаемость	Коэффициент посещаемости ( <i>коэффициент указывать обязательно</i> ); - 80% и более; - 90% и более.	5 10	
3	Личный вклад в повышение авторитета и имиджа учреждения	3.1. Разработка и внедрение авторских программ ( <i>при предъявлении разработок, промежуточных или итогов результатов</i> )	10	
		3.2. Выступления на конференциях, круглых столах, педагогических советах ( <i>при предъявлении текста выступления</i> ):	1-5	
		3.2.1. на уровне детского сада		
		3.2.2. на уровне района		5-10
		3.2.3. на уровне края	10	
		3.3. Участие/победа в профессиональных и творческих конкурсах ( <i>при наличии подтверждающего документа: сертификата, грамоты, справки и пр.</i> ):	0/1	
		3.3.1. уровень ДОУ		
		3.3.2. районный уровень		5/10
		3.3.3. краевой уровень		10/15
3.3.4. федеральный (международный) уровень	15/20			
3.4. Информирование общественности о работе образовательного учреждения (в сети Internet на образовательных форумах, в	5			

		районной газете) <i>(при указании места расположения и предъявлении копии)</i>	
		3.5. Сотрудничество с другими учреждениями (школа, музей, музыкальная школа, детские сады) <i>(проведение совместных мероприятий, акций и пр.)</i>	5
		3.6. Организация и проведение мероприятий с участием родительской общественности (с использованием инновационных форм и технологий) <i>(при предъявлении плана, конспекта мероприятия, фото-отчета)</i>	10
4	Обобщение и распространение опыта работы	4.1. Статьи в методических и педагогических изданиях <i>(при предъявлении копии)</i>	
		4.1.1. на уровне района	5
		4.1.2. на уровне края	10
		4.1.3. на федеральном (международном) уровне	15
		4.1.4. персональное информационное пространство педагога (обновление странички на сайте ДОУ не реже 1 раза в месяц) <i>(при предъявлении копии Internet-страницы)</i>	5
		4.2. Размещение опыта работы в районном, краевом банке данных <i>(при наличии сертификата)</i>	20
5	Организация проектной деятельности	Предъявление проекта и результатов его реализации	5
6	Работа с родителями	Отсутствие родительской задолженности по оплате за детский сад <i>(по согласованию с заведующим ДОУ)</i>	5
7	Активное участие в общих мероприятиях учреждения	Участие в детских праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях; участие в ремонтных работах помещений, благоустройстве территории	5

Максимальное количество баллов: 62

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности старшей медицинской сестры

№	Критерии	Показатели	Баллы
1	Посещаемость	Коэффициент посещаемости 90% и более <i>(коэффициент указывать обязательно)</i>	5
2	Личный вклад в повышение авторитета и имиджа учреждения	2.1. Предоставление материала по укреплению здоровья и профилактики заболеваний в информационных уголках, на сайте детского сада <i>(при предъявлении копии материала, копии Internet-страницы)</i>	5-10

		2.2. Выступления на конференциях, круглых столах, педагогических советах ( <i>при предъявлении текста выступления</i> ): на уровне детского сада	1-5
		на уровне района	5
		2.2.3. на уровне края	10
3	Отсутствие замечаний	3.1. В актах и предписаниях контролирующих органов ( <i>баллы выставляются после проведения проверки</i> )	10
		3.2. Отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников ДОУ	5
4	Активное участие в общих мероприятиях учреждения	Участие в детских праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях; участие в ремонтных работах помещений, благоустройстве территории	5-10

Максимальное количество баллов: 30

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности заведующего хозяйством

№	Критерии	Показатели	Баллы
1	Своевременная отчётность	Своевременная подготовка документации для работы на сайте, ведение журналов ( <i>по оценке заведующего ДОУ</i> )	5-15
2	Отсутствие замечаний	2.1. В актах и предписаниях контролирующих органов ( <i>баллы выставляются после проведения проверки</i> )	10
		2.2. Отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников ДОУ	5
3	Активное участие в общих мероприятиях учреждения	Участие в детских праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях; участие в ремонтных работах помещений, благоустройстве территории	5-10

Максимальное количество баллов: 40

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности младших воспитателей

№	Критерии	Показатели	Баллы
1	Посещаемость	Коэффициент посещаемости 90% и более ( <i>коэффициент указывать обязательно</i> )	5-10
2	Участие в воспитательно-образовательном процессе	<u>Систематическое</u> оказание помощи воспитателю в организации учебно-образовательного процесса (подготовке к занятиям, мероприятиям, ролевое участие в	1-10

		них; изготовление атрибутов к играм, оформление предметно – развивающей среды) <i>(по согласованию с воспитателем группы)</i>	
3	Обучение	Прохождение курсов повышения квалификации, обучение в педагогическом колледже или педагогическом ВУЗе <i>(баллы выставляются в период обучения)</i>	10
4	Активное участие в общих мероприятиях учреждения	Участие в детских праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях; участие в ремонтных работах помещений, благоустройстве территории	5
5	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению здоровья воспитанников.	Отсутствие замечаний по соблюдению СанПиН	10

Максимальное количество баллов: 30

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности машиниста по стирке и ремонту специальной одежды, кастаньяши

№	Критерии		Баллы
1	Активное участие в общих мероприятиях учреждения	Участие в детских праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях; участие в ремонтных работах помещений, благоустройстве территории	5-15
2	Оказание помощи воспитателям	Оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов на группах раннего и младшего дошкольного возраста (организация детей на прогулку, возвращение с прогулки и другое) <i>(по согласованию с воспитателем)</i>	1-10
3	Качественное содержание помещения в соответствии с СанПиН	Отсутствие замечаний в содержании мягкого инвентаря в образцовом состоянии, своевременная замена белья, отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	5

Максимальное количество баллов: 30

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности техника-электрика

№	Критерии		Баллы
1	Активное участие в общих мероприятиях учреждения	Участие в детских праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях; участие в ремонтных работах помещений, благоустройстве территории	5-10
2	Своевременное устранение неполадок	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников и родителей	5-10

Максимальное количество баллов: 20

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара

№	Критерии	Показатели	Баллы
1	Обеспечение качественного питания	1.1. Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих органов ( <i>баллы выставляются после проведения проверки</i> )	10
		1.2. Отсутствие жалоб со стороны родителей и сотрудников ДОУ	10
2	Активное участие в общих мероприятиях учреждения	Участие в детских праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях; участие в ремонтных работах помещений, благоустройстве территории	1-10

Максимальное количество баллов: 30

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности кухонного рабочего

№	Критерии	Показатели	Баллы
1	Активное участие в общих мероприятиях учреждения	Участие в детских праздниках, развлечениях, конкурсах и других в соответствии с планом работы учреждения; участие в ремонтных работах помещений, благоустройстве территории	5-10

2	Выполнение обязанностей, не входящих в круг основных	Работа по обслуживанию здания и территории детского сада <i>(обязательно указывать какая работа в данном направлении выполнена)</i>	5-10
3	Содержание рабочего места, спец. одежды и внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	Соответствие санитарного состояния помещений пищеблока требованиям СанПиН Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих органов	5

Максимальное количество баллов: 25

#### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

№	Критерии		Баллы
1	Активное участие в общих мероприятиях учреждения	Участие в детских праздниках, развлечениях, конкурсах и других в соответствии с планом работы учреждения; участие в ремонтных работах помещений, благоустройстве территории	5-10
2	Выполнение обязанностей, не входящих в круг основных	Работа по обслуживанию здания и территории детского сада <i>(обязательно указывать какая работа в данном направлении выполнена)</i>	5-10

Максимальное количество баллов: 20

#### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа, сторожа-вахтёра, оператора котельной

№	Критерии	Показатели	Баллы
1	Своевременное реагирование на возникающие ЧС	<i>Баллы выставляются в том случае, если происходит ЧС</i>	5-10
2	Выполнение обязанностей, не входящих в круг основных	Работа по обслуживанию здания и территории детского сада <i>(обязательно указывать какая работа в данном направлении выполнена)</i>	5-10
3 *	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих	Баллы выставляются после проведения проверки	5

	органов		
--	---------	--	--

Максимальное количество баллов: 20

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика служебных и производственных помещений

№	Критерии		Баллы
1	Активное участие в общих мероприятиях учреждения	Участие в детских праздниках, развлечениях, конкурсах и других в соответствии с планом работы учреждения; участие в ремонтных работах помещений, благоустройстве территории	5-10
2	Выполнение обязанностей, не входящих в круг основных	Работа по обслуживанию здания и территории детского сада ( <b>обязательно указывать какая работа в данном направлении выполнена</b> )	5-10

Максимальное количество баллов: 20

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности социального педагога, учителя – логопеда.

№	Критерии	Показатели	Баллы
.	Образцовое содержание кабинета и методического материала	Регулярное обновление, пополнение методических материалов ( <b>изготовление и приобретение дидактического материала; приобретение методической литературы</b> )	5
2.	Личный вклад в повышение авторитета и имиджа учреждения	2.1. Разработка и внедрение инновационных программ ( <b>при предъявлении разработок, промежуточных или итогов результатов</b> )	10
		2.2. Участие/победа в профессиональных и творческих конкурсах ( <b>при наличии подтверждающего документа: сертификата, грамоты, справки и пр.</b> ): уровень ДООУ	5
		2.2.6. районный уровень	5/10
		2.2.7. краевой уровень	10/15
		2.2.8. федеральный (международный) уровень	15/20
		2.3. Выступления на конференциях, круглых столах, педагогических советах и др. ( <b>при предъявлении текста выступления</b> )	1-5
		2.3.1. на уровне детского сада	
	2.3.2. на уровне района	10	
	2.3.3. на уровне края	15	



		2.4. Разработка и проведение консультаций, мастер-классов, семинаров – практикумов <b>(при предъявлении плана, конспекта мероприятия)</b>	5
		2.8. Информирование общественности о работе образовательного учреждения (в сети Internet на образовательных форумах, в районной газете) <b>(при указании места расположения и предъявлении копии)</b>	5
		2.9. Сотрудничество с другими учреждениями (школа, музей, музыкальная школа, детские сады) <b>(проведение совместных мероприятий, акций и пр.)</b>	5
		2.10. Организация и проведение мероприятий с участием родительской общественности (с использованием инновационных форм и технологий) <b>(при предъявлении плана, конспекта мероприятия, фото-отчета)</b>	10
3.	Обобщение и распространение опыта работы	3.1. Наличие публикаций в методических и педагогических изданиях <b>(при предъявлении копии):</b>	5
		3.1.1. на уровне района	
		3.1.2. на уровне края	10
		3.1.3. на федеральном (международном) уровне	15
		3.1.4. персональное информационное пространство педагога (обновление странички на сайте ДООУ не реже 1 раза в месяц) <b>(при предъявлении копии Internet-страницы)</b>	5
		3.2. Размещение опыта работы в районном, краевом банке данных <b>(при наличии сертификата)</b>	20
4.	Организация проектной деятельности	Предъявление проекта и результатов его реализации	5
5	Эффективная работа с родителями	Организация и проведение мероприятий с участием родительской общественности.	10
6	Активное участие в общих мероприятиях учреждения	Участие в детских праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях; участие в ремонтных работах помещений, благоустройстве территории	5
7	Результативность образовательной деятельности	7.1 Удовлетворённость родителей качеством образовательной услуги <b>(по результатам анкетирования)</b>	5
		7.2 Отсутствие замечаний в ведении документации и своевременная сдача отчетов и информации.	1

**Стимулирующие выплаты устанавливаются в абсолютной сумме:**

№	Выплаты	в рублях
1.	Работа по созданию, наполнению материалом сайта учреждения. Работа с электронным ресурсом «Сетевой город»	2000
2.	За работу по выполнению обязанностей контрактного управляющего. Размещение, исполнение и завершение контрактов на сайте главного портала закупок, работа с электронной площадкой bos.gov.ru.	3000
3	Исполнение обязанностей ответственного по ОТ и ТБ, ГО и ЧС	2000
4	За работу с базами данных (Пенсионный фонд, с ЦЗН)	1000
5	Ведения табеля учета рабочего времени	1000
6	За правовое обучение и решение социальных вопросов работников учреждения	3000
7	За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	4000
8	Активное участие в ремонтных работах помещений, благоустройстве территории	5000
9	За выполнение особо важных или срочных работ	4000
10	За работу по подготовке и предоставлению документации по компенсационным выплатам части родительской платы за содержание ребенка в МДОБУ	3000

**Показатели морального поощрения работников ДОУ.**

1. На основании распределения баллов за результативность работы выстраивается рейтинговая система коэффициента трудового участия каждого работника.
2. Рейтинг служит основанием для представления работника к наградным материалам различного уровня

Наименование наградного материала	Порядок награждения	Категория работников
<b>на уровне дошкольного учреждения</b>		
Благодарственное письмо	За вклад в создание положительного имиджа ДОУ За победу в конкурсах, участие в мероприятиях Активное участие подготовки ДОУ к новому учебному году За образцовое исполнение должностных обязанностей.	Все категории работников
Почётная грамота	За снижение заболеваемости детей по сравнению с предыдущим периодом или стабильно низкий уровень заболеваемости детей. Высокий процент посещаемости ДОУ. По результатам адаптационного периода детей раннего возраста. Профессиональное и плодотворное сотворчество с	Педагогический персонал, учебно- вспомогательный персонал

	<p>родителями.</p> <p>За высокие показатели санитарного состояния помещений учреждения.</p> <p>За личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса ДОУ (итоги конкурсов, смотров, авторских проектов, методических разработок)</p>	
<b>Муниципальный уровень</b>		
<p>Почётная грамота управления образования</p>	<p>За разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянное творчество и новаторство в педагогической деятельности.</p> <p>За представление педагогического опыта работы для коллег города, района, края.</p> <p>За образцовую организацию воспитательной системы в ДОУ, положительные результаты оздоровительной работы в ДОУ</p>	<p>К профессиональному празднику, к юбилейным датам.</p> <p>Лица со стажем не менее 5 лет по характеристике трудовой деятельности</p>
<b>Региональный уровень</b>		
<p>Почётная грамота Министерства образования и науки Краснодарского края</p>	<p>За особый личный вклад и высокие профессиональные достижения, получившие общественное признание в районе. За реальный вклад в развитие образования и науки, обучение и воспитание подрастающего поколения, получивший признания в крае</p>	<p>Коллектив, отдельные работники на основании ходатайства и характеристики</p>
<b>Федеральный уровень</b>		
<p>Почетная грамота Министерства образования и науки РФ</p>	<p>За заслуги и достижения в соответствующих областях, а также иных лиц, внесших значительный вклад в развитие образовательной, научно-технической и инновационной деятельности.</p>	
<p>Нагрудный знак «Почётный работник общего образования РФ»</p>	<p>Значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного и воспитательного процессов в свете современных достижений науки и культуры, обеспечение единства обучения и воспитания, формирования интеллектуального, культурного и нравственно, развития личности.</p> <p>Внедрение в образовательный процесс новых технологий обучения, современных форм и методов.</p>	<p>Лучшие педагоги ДОУ имеющие общий стаж работы в образовательных учреждениях не менее 12 лет и высшую либо первую категорию (для педагогических работников)</p>

ПРИЛОЖЕНИЕ № 12  
к Положению об  
оплате труда работников  
МДОБУ №28

«УТВЕРЖДАЮ»  
Заведующий МДОБУ №28

Н.Н.Марьянова

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профкома

Протокол № 2 от 31.08.2017 г.

Г.М.Браткова

**О выплатах стимулирующего характера работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 02.07.2016г. № 164-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» в целях сохранения средней заработной платы и кадрового потенциала учреждения осуществлять выплаты стимулирующего характера работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала за счет средств, поступающих из краевого бюджета, с 01.09.2017 г. следующим категориям работников:

Уборщик производственных помещений – 3150,00 руб.

Машинист по стирке и ремонту белья и специальной одежды – 2950,00 руб.

Сторож -вахтер – 2800,00 руб.

Оператор котельной -3332,00 руб.

Кухонный рабочий – 3150,00 руб.

Сторож - 2540,00 руб.

Младший воспитатель – 2700,00 руб.

Техник-электрик – 610,00 руб.

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений –2950,00 руб.

Повар – 2650,00 руб

Заведующий хозяйством – 2500,00 руб,

Дворник -3000,00 руб.

Денежные выплаты стимулирующего характера носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности.

Работникам, выполняющим объем работы менее нормы рабочего времени за ставку заработной платы, доплата осуществляется пропорционально установленной нагрузке.

