

СОГЛАСОВАНО
Председателем профкома
МБДОУ д/с №5 «Радуга»
Л.Кочнев /З.П.Протасова/
Протокол № 1 от 22.04.2014 г.



УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующей
МБДОУ д/с №5 «Радуга»
№ 38 от 28.04.2014
г. Е.В.Куртасова

**Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 5 «Радуга» (далее ДОУ).**

1.Общее положение

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений образования (далее – Положение), разработано в соответствии с ФЗ «Об образовании» от 29.12.2012 г. № 273, программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.12.2012 г. № 2190-р, с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного муниципального учреждения при введении эффективного контракта», письма заместителя Министра образования и науки РФ от 20.06.2013 г. № АП - 1073/ 02 «О разработке показателей эффективности», Законом области от 29.12. 2008 года № 493-3 «Об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников областных государственных учреждений»; решением Жердевского районного Совета народных депутатов №90 от 27.06.2009года «О переходе на отраслевую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений в Жердевском районе»; постановлением администрации района от «29» июня 2009г. № 414 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Жердевского района Тамбовской области» (далее – постановление администрации района); постановлением №418 от 30.06.2009г. «Об утверждении примерного положения».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников – ДОУ.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления;

выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

условия оплаты труда руководителя учреждения;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

1.4. Система оплаты труда работников ДОО устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим положением, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам учреждений производится за счет средств федерального, областного бюджетов, муниципального бюджета, части средств, определяемой администрацией Жердевского района – главным распорядителем средств муниципального бюджета, в ведении которого находятся учреждения, от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Оплата труда работников учреждения состоит из:

1) выплат, носящих обязательный характер – повышенный оклад (повышенный должностной оклад), повышенная ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера.

2) выплаты, не носящие обязательный характер – выплаты стимулирующего характера, премии.

3) выплаты социального характера, которые начисляются и выплачиваются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития

России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», постановления администрации области от 10 февраля 2009 года № 126 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников областных государственных образовательных учреждений» (в редакции от 03.03.2009), постановлением администрации района.

2.2. Размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с постановлением администрации Жердевского района от 25.10.2011 года № 819 «О внесении изменений в постановление администрации Жердевского района от 15.03.2011 года № 133 «Об утверждении размеров базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов) базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников муниципальных учреждений района, финансируемых за счёт средств районного бюджета», а именно:

2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 2460 рублей.

2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 2812 рублей.

2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 4154 рубля.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, устанавливаемых работникам основного персонала учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, приводятся в приложении № 1 к настоящему Положению.

Базовый минимальный оклад, (должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала,

образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад).

Учреждение в пределах средств на оплату труда может самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации района.

2.3. До утверждения в порядке, установленном федеральным законодательством Единого квалификационного справочника, содержащего квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих работников учреждений бюджетной сферы, в том числе по общеотраслевым должностям служащих, в учреждениях применяются тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики, в соответствии с которыми работникам учреждений бюджетной сферы по состоянию на 31 декабря 2004 г. устанавливались разряды оплаты труда.

К тарифно-квалификационным характеристикам (требованиям) (далее - ТКХ), которые в наиболее массовом порядке применялись в образовательных учреждениях для установления разрядов оплаты труда по состоянию на 31 декабря 2004 г., относятся:

по должностям работников учреждений образования - ТКХ, согласованные постановлением Минтруда России от 17 августа 1995 г. № 46 (с изменениями и дополнениями, внесенными постановлением Министерства труда России от 22.11.95 № 65);

по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - ТКХ, согласованные постановлением Минтруда России от 27 августа 1997 г. № 43;

по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

3. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала установлен в приложении №1 к настоящему Положению.

Учреждения, в пределах средств на оплату труда, могут самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных приложением № 2 к постановлению

администрации района от «29» июня 2009 года № 414 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Жердевского района Тамбовской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы».

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» устанавливается локальным нормативным актом администрации Жердевского района.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

- 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;
- 0,15 – при наличии второй квалификационной категории.

За владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у обучающихся (воспитанников) работникам учреждений в пределах средств, выделенных на оплату труда, может быть установлен повышающий коэффициент:

I категория – 1,07

II категория – 1,01

3.3. Работникам учреждений, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении - по решению работодателя может быть установлен повышающий коэффициент 0,15 в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, трудовым договором.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента:

0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

3.5. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному работнику, в зависимости от типа и вида учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3. 6. Установление и выплата повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и производится в пределах фонда оплаты труда.

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

4.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания (выполнение работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего определенную постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» норму, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работы, работы в ночное время, а так же при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.2. Размер доплат, определенных пунктом 4.1.2. настоящего раздела, устанавливается сторонами трудового договора в соответствии со статьями 147, 149, 150, 151, 152, 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда от оклада (должностного оклада), тарифной ставки:

4.2.1. работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за время фактической занятости работника на таких рабочих местах в размере 12% (при наличии заключения аттестационной комиссии);

4.2.2. за работу в ночное время в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

4.2.3. за сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.2.4. за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере:

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

2) работникам доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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 (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

Выплаты компенсационного характера при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы к окладам (должностным окладам) ставкам заработной платы с учетом всех повышающих коэффициентов определенных настоящим положением об оплате труда.

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (при этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест).

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения.

5. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты;

5.1. Для работников учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

по показателям эффективности деятельности;

за стаж педагогической работы;

премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Стимулирующая часть устанавливается в размерах, основанных на критериях и показателях качества и результативности работы.

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников и закрепляются в трудовом договоре с работником.

5.2. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности по должности «Воспитатель», «Старший воспитатель»:

№	Показатели оценки эффективности деятельности педагогического работника муниципального бюджетного учреждения	Периодичность оценки	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	2	3	4
	<u>1 ч. Доступность качественного образования и воспитания.</u>		
1.	Доля воспитанников активно участвующих в мероприятиях проводимых в учреждении, в сравнении со средним показателем по учреждению	2 раза в год	Доля воспитанников участвующих в мероприятиях проводимых в учреждении - выше средней по учреждению 5 баллов, - на уровне средней 3 балла
2.	Применение в работе здоровьесберегающих технологий	2 раза в год	Реализация здоровьесберегающих технологий 5 баллов
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей по конфликтным ситуациям	2 раза в год	5 баллов
4.	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки	2 раза в год	Прохождение курсов повышения квалификации – 5 баллов
5.	Наличие анализа индивидуальных особенностей воспитанников для ведения воспитательной работы	2 раза в год	Наличие анализа индивидуальных особенностей воспитанников для ведения воспитательной работы 5 баллов
6.	Доля воспитанников охваченных оздоровительными мероприятиями	2 раза в год	Доля воспитанников охваченных оздоровительными мероприятиями- на уровне прошлого года 3 балла, - выше уровня прошлого года 5 баллов
7.	Отсутствие травм, полученных воспитанниками	2 раза в год	Отсутствие травм, полученных воспитанниками 5 баллов
8.	Соблюдение санитарно-гигиенических норм	2 раза в год	Отсутствие замечаний 5 баллов, -наличие замечаний минус 5 баллов
9.	Ведение документации в	2 раза в год	Наличие документации и правильное оформление

	соответствии с требованиями (планы, журналы и др.)		5 баллов
10.	Оказание помощи семье в вопросах воспитания детей	2 раза в год	Наличие и реализация плана работы с родителями 5 баллов
1.	<u>2 ч. Методическая инновационная деятельность</u> Реализация программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению.	2 раза в год	Участие работника в реализации программы развития ДОУ по конкретному направлению, закреплённое приказом по учреждению 5 баллов
2.	Наличие методических разработок (публикации)	2 раза в год	Наличие методических разработок (публикации) 5 баллов
3.	Создание портфолио (электронного)	2 раза в год	Наличие портфолио 5 баллов.
4.	Участие в работе методических объединений, семинарах, конференциях	2 раза в год	Участие в работе методических объединений, семинарах, конференциях 1. регионального уровня 5 баллов, 2. муниципального уровня 4 балла
5.	Участие в профессиональных конкурсах федеральных, региональных, муниципальных.	2 раза в год	Участие в конкурсах 5 баллов, Наличие призового места 5 баллов
6.	Проведение открытых мероприятий (мастер-классы) и др.	2 раза в год	Проведение открытых мероприятий: а) регионального уровня 5 баллов, б) муниципального уровня 4 балла
7.	Наличие публикаций в прессе	2 раза в год	Наличие публикаций 2 балла.
8.	Привлечение к участию в работе с воспитанниками общественных организаций, шефов и др.	1 раз в год	3 балла
9.	Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению.	2 раза в год	5 баллов
10.	Использование ИКТ - для моделирования занятий, - для индивидуальных траекторий обучения воспитанников.	2 раза в год	Использование ИКТ: - для моделирования занятий 3 балла, - для индивидуальных траекторий обучения воспитанников 2 балла
	ИТОГО		100

5.2.1. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности по должности «Педагог-психолог»:

№	Показатели оценки эффективности деятельности педагогического работника муниципального бюджетного учреждения	Периодичность оценки	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	2	3	4
	<u>1 ч. Психологический комфорт и безопасность личности воспитанников, коррекция</u>		Положительная динамика среднего балла воспитанников с проблемами в воспитании и обучении в сравнении с предыдущим периодом

	<u>отклонений в развитии детей.</u>		- на том же уровне 3 балла, - выше 5 баллов
1.	Положительная динамика среднего балла воспитанников с проблемами в воспитании и обучении в сравнении с предыдущим периодом.	2 раза в год	
2.	Проведение коррекционно-развивающей работы	2 раза в год	Результативность коррекционно-развивающей работы с детьми, заключение МПК и результаты обследования 5 баллов
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны воспитанников и их родителей на качество работы специалиста	2 раза в год	5 баллов
4.	Повышение внеучебных достижений воспитанников с проблемами в сравнении с прошлым периодом.	2 раза в год	Положительная динамика На том же уровне – 4 балла. Выше 5 баллов
5.	Динамика роста посещаемости воспитанниками дошкольного учреждения в сравнении с предыдущим периодом.	2 раза в год	Положительная динамика роста посещаемости воспитанниками дошкольного учреждения в сравнении с предыдущим периодом на том же уровне – 5 баллов, Ниже – 10 баллов
6.	Профилактика асоциальных явлений в среде воспитанников	2 раза в год	Наличие и реализация плана по профилактике асоциальных явлений 5 баллов
7.	Обеспечение антитеррористической безопасности и готовности учреждения к безопасной работе для детей и персонала при возникновении ЧС	2 раза в год	Обеспечение антитеррористической безопасности и готовности учреждения к безопасной работе для детей и персонала при возникновении ЧС 5 баллов
8.	Число обследованных воспитанников с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом	2 раза в год	Число обследованных воспитанников с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом На том же уровне 4 балла, Выше 5 баллов.
9.	Содержание документации, наглядного материала в соответствии с нормативными требованиями.	2 раза в год	Наличие документации и правильное оформление На том же уровне 4 балла. Выше - 5 баллов.
10.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	2 раза в год	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса 5 баллов
	Количество обращений		Количество обращений воспитанников и их родителей за консультациями к специалисту по вопросам решения своих

11.	воспитанников и их родителей за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем, в сравнении с прошлым периодом	2 раза в год	проблем в сравнении с прошлым периодом На том же уровне 4 балла, Выше – 5 баллов.
12.	Ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля	2 раза в год	Наличие и ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля 10 баллов
1.	<u>2 ч. Методическая инновационная деятельность</u> Участие в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	2 раза в год	Участие работника в реализации программы развития ДОО по конкретному направлению, закреплённое приказом по учреждению 5 баллов
2.	Наличие выступлений на методических объединениях, семинарах и т.п.	2 раза в год	Наличие выступлений на методических объединениях, семинарах, конференциях 1. регионального уровня 5 баллов, 2. муниципального уровня 4 балла
3.	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня.	2 раза в год	Участие в конкурсах 2 балла, Наличие призового места 3 балла
4.	Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов.	2 раза в год	реализация муниципальных, региональных, и федеральных программ по конкретному направлению 5 баллов
5.	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки	2 раза в год	Прохождение курсов повышения квалификации – 5 баллов
6.	Разработка развивающих и коррекционных программ, мероприятий с учетом индивидуальных особенностей личности и их использование в работе.	2 раза в год	5 баллов
ИТОГО			100

5.2.2. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности по должности «Учитель-логопед»

№	Показатели оценки эффективности деятельности педагогического работника муниципального бюджетного учреждения	Периодичность оценки	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	2	3	4
1.	<u>1 ч. Психологический комфорт и безопасность личности воспитанников, коррекция отклонений в развитии детей.</u> Индивидуальные достижения воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с	2 раза в год	Положительная динамика в сравнении с предыдущим периодом - на том же уровне 3 балла, - выше 5 баллов

	предыдущим периодом, сохранение и укрепление физического, психического здоровья.		
2.	Проведение коррекционно-развивающей работы	2 раза в год	Результативность коррекционно-развивающей работы с детьми, заключение МПК и результаты обследования 5 баллов
3.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны воспитанников и их родителей на качество работы специалиста	2 раза в год	5 баллов
4.	Охват детей с речевыми нарушениями в ДОУ, направленных на ПМПК.	2 раза в год	Охват детей с речевыми нарушениями в ДОУ, направленных на ПМПК - 100% 5 баллов
5.	Эффективное использование в работе дидактических, наглядных материалов, аудио, видео техники, игровых приемов и методов.	2 раза в год	Эффективное использование 10 баллов
6.	Строгое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности.	2 раза в год	Отсутствие нарушений в соблюдении инструкций 5 баллов
7.	Создание безопасного образовательного пространства, отсутствие у детей травматизма.	2 раза в год	Создание безопасного образовательного пространства, отсутствие у детей травматизма. 5 баллов
8.	Число обследованных воспитанников с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом	2 раза в год	Число обследованных воспитанников с целью выявления дефектов в сравнении с прошлым периодом На том же уровне 4 балла, Выше 5 баллов.
9.	Содержание документации, наглядного материала в соответствии с нормативными требованиями.	2 раза в год	Наличие документации и правильное оформление На том же уровне 4 балла. Выше - 5 баллов.
10.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	2 раза в год	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса 5 баллов
11.	Количество обращений воспитанников и их родителей за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем, в сравнении с прошлым периодом	2 раза в год	Количество обращений воспитанников и их родителей за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом На том же уровне 4 балла, Выше – 5 баллов.
12.	Ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля	2 раза в год	Наличие и ведение банка данных детей, охваченных различными формами контроля 10 баллов

1.	<u>2 ч. Методическая инновационная деятельность</u> Участие в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению	2 раза в год	Участие работника в реализации программы развития ДОУ по конкретному направлению, закреплённое приказом по учреждению 5 баллов
2.	Наличие выступлений на методических объединениях, семинарах и т.п.	2 раза в год	Наличие выступлений на методических объединениях, семинарах, конференциях 1. регионального уровня 5 баллов, 2. муниципального уровня 4 балла
3.	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня.	2 раза в год	Участие в конкурсах 2 балла, Наличие призового места 3 балла
4.	Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных программ, экспериментов.	2 раза в год	реализация муниципальных, региональных, и федеральных программ по конкретному направлению 5 баллов
5.	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки	2 раза в год	Прохождение курсов повышения квалификации – 5 баллов
6.	Разработка развивающих и коррекционных программ, мероприятий с учетом индивидуальных особенностей личности и их использование в работе.	2 раза в год	5 баллов
ИТОГО			100

5.2.3 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности по должности «Музыкальный руководитель»

№	Показатели оценки эффективности деятельности педагогического работника муниципального бюджетного учреждения	Периодичность оценки	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	2	3	4
1.	<u>1 ч. Создание условий позволяющих воспитанникам реализовывать свои интересы, потребности, развитие творческих способностей детей, организация активного отдыха детей.</u> Сохранение количества воспитанников, посещающих музыкальные занятия в начале учебного года, до конца учебного года	2 раза в год	8 баллов

2.	Количество воспитанников, занявших призовые места в конкурсах, творческих мероприятиях в сравнении с предыдущим годом	2 раза в год	Количество воспитанников, занявших призовые места в сравнении с предыдущим годом а) на том же уровне - 7 баллов б) выше – 15 баллов
3.	Отсутствие травм на занятиях	2 раза в год	15 баллов
4.	Создание в учреждении детских организаций, объединений и их участие в коллективно-творческой деятельности воспитанников.	2 раза в год	Наличие в учреждении детских организаций, объединений – 7 баллов
5.	Реализация программ, проектов по работе с детьми дошкольного возраста	2 раза в год	Наличие анализа индивидуальных особенностей воспитанников для ведения воспитательной работы 5 баллов
6.	Охват воспитанников оздоровительными мероприятиями в летний период в сравнении с прошлым годом	2 раза в год	Доля воспитанников охваченных оздоровительными мероприятиями на уровне прошлого года 5 баллов, - выше уровня прошлого года 7 баллов
	<u>2 ч. Методическая инновационная деятельность</u>		
1.	Участие в реализации программы развития образовательного учреждения по конкретному направлению.	2 раза в год	Участие работника в реализации программы развития ДОУ по конкретному направлению, закреплённое приказом по учреждению 7 баллов
2.	Наличие методических разработок	2 раза в год	Наличие и реализация методических разработок 7 баллов
3.	Наличие выступлений на методических объединениях, семинарах и т.п.	2 раза в год	Наличие выступлений на методических объединениях, семинарах, конференциях 1. регионального уровня 7 баллов, 2. муниципального уровня 5 баллов
4.	Наличие публикаций в прессе	2 раза в год	Наличие публикаций 7 баллов
5.	Участие в реализации муниципальных, региональных, всероссийских проектов и программ по конкретному направлению.	2 раза в год	реализация муниципальных, региональных, всероссийских проектов и программ по конкретному направлению 6 баллов
6.	Разработка методических рекомендаций.	2 раза в год	Наличие разработки методических рекомендаций 6 баллов
	ИТОГО		100

5.2.4 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности по должности «Младший воспитатель»

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника	Периодичность оценки	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	2	3	4

1.	1.Качество выполняемых работ Выполнение санитарных норм состояние групповых помещений, умывальных комнат, туалетов	2 раза в год	Отсутствие замечаний на санитарное состояние групповых помещений, умывальных комнат, туалетов -10 баллов
2.	Отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание (уход и присмотр) детей	2 раза в год	Отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание (уход и присмотр) детей – 20 баллов
3.	Отсутствие случаев травм воспитанников во время дежурства с детьми	2 раза в год	Отсутствие случаев травм воспитанников во время дежурства с детьми -20 баллов
4.	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время дежурства с детьми	2 раза в год	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время дежурства с детьми - 20 баллов
5.	Доля воспитанников охваченных оздоровительными мероприятиями.	2 раза в год	Доля воспитанников охваченных оздоровительными мероприятиями: а) на уровне прошлого года - 10 баллов, б) выше уровня прошлого года - 10 баллов
6.	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (субботниках, ремонте и т.д.)	2 раза в год	Активное участие в общественных мероприятиях учреждения (субботниках, ремонте и т. д.) - 10 баллов
7.	Активное участие в оформлении летних и зимних участков	2 раза в год	Активное участие в оформлении летних и зимних участков - 10 баллов
	<i>ИТОГО</i>		100

5.2.5 Показатели и критерии оценки эффективности деятельности по должности «Заведующий хозяйством»

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника	Периодичность оценки	Диапазон значений/ максимальное количество
---	---	-------------------------	---

			баллов
1	2	3	4
1.	<p>1.Качество выполняемых работ 1.Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения:</p> <p>-отсутствие замечаний со стороны проверяющих;</p> <p>-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений</p>	2 раза в год	<p>Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения:</p> <p>а) отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций - 5 баллов;</p> <p>б) отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений – 5 баллов</p>
2.	2.Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок оборудования в срок	2 раза в год	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок оборудования в срок - 10 баллов
3.	3.Организация и проведение работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении	2 раза в год	Наличие и реализация плана мероприятий по повышению условий безопасности в образовательном учреждении - 15 баллов
4.	4.Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций на соблюдение пожарной безопасности и безопасности по электроснабжению	2 раза в год	<p>Отсутствие замечаний со стороны контролирующих организаций на соблюдение:</p> <p>а) пожарной безопасности - 5 баллов</p> <p>б) безопасности по электроснабжению - 5 баллов</p>
5.	5. Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопления, электроснабжение, водоснабжение и др.)	2 раза в год	Наличие заключенных хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопления, электроснабжение, водоснабжение и др.)-10 баллов

6.	6.Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	2 раза в год	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ - 10 баллов.
7.	7.Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	2 раза в год	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей – 15 баллов
	8.Наличие приборов учета теплоэнергосистем и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосистем	2 раза в год	Наличие приборов учета теплоэнергосистем и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосистем 10 - баллов
	9. Прохождение курсов повышения квалификации	2 раза в год	1. Прохождение курсов повышения квалификации в течение 3х лет - 10 баллов
	ИТОГО		100

5.2.6. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности по должности «Медицинская сестра»

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника	Периодичность оценки	Диапазон значений/ максимальное количество баллов
1	2	3	4
1.	1.Качество выполняемых работ Снижение доли воспитанников, с проблемами в здоровье по сравнению с предыдущим периодом	2 раза в год	Снижение доли воспитанников, с проблемами в здоровье в сравнении с предыдущим периодом: а) на том же уровне - 8 баллов; б) ниже - 10 баллов
2.	Доля воспитанников, и работников,	2 раза в год	Доля воспитанников, и

	охваченных прививками от гриппа		<p>работников, охваченных прививками от гриппа:</p> <p>а) менее 80% - 5 баллов</p> <p>б) 80% - 7 баллов</p> <p>в) 100% - 10 баллов</p>
3.	Отсутствие воспитанников с инфекционными заболеваниями, выявленных в ходе медицинских осмотров	2 раза в год	Отсутствие воспитанников с инфекционными заболеваниями, выявленных в ходе медицинских осмотров - 10 баллов
4.	Проведение оздоровительных мероприятий с воспитанниками с ослабленным здоровьем, в сравнении с прошлым периодом	2 раза в год	<p>Наличие и реализация плана оздоровительных мероприятий с воспитанниками с ослабленным здоровьем, динамика в сравнении с прошлым периодом:</p> <p>а) на том же уровне - 7 баллов</p> <p>б) выше - 10 баллов</p>
5.	Проведение санитарно-просветительской работы с работниками, воспитанниками	2 раза в год	Наличие и реализация плана проведения санитарно-просветительской работы с работниками, воспитанниками - 10 баллов
6.	Отсутствие замечаний в ходе проверок санитарного состояния учреждения и работы по профилактике инфекционных заболеваний	2 раза в год	Отсутствие замечаний в ходе проверок санитарного состояния учреждения и работы по профилактике инфекционных заболеваний - 10 баллов
7.	Отсутствие травм среди воспитанников, и работников	2 раза в год	Отсутствие травм среди воспитанников, и работников - 10 баллов
8.	Отсутствие обоснованных жалоб на медицинское обслуживание	2 раза в год	Отсутствие обоснованных жалоб на медицинское

			обслуживание - 10 баллов
9.	Повышение квалификации или профессиональной переподготовки	2 раза в год	Прохождение курсов повышения квалификации или профессиональной переподготовки в течение 3-х лет - 10 баллов
10.	Участие в семинарах по вопросам медицины:	2 раза в год	1. Участие в семинарах по вопросам медицины: А) муниципального уровня - баллов, Б) регионального уровня - 10 баллов
	ИТОГО		100 баллов

5.3. Надбавка за стаж педагогической непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной педагогической работы включается:

время работы в образовательных учреждениях;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Стаж непрерывной педагогической работы в образовательных учреждениях	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
до 3 лет	-
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
от 15 и более	20

Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Надбавка за стаж непрерывной работы работникам производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом

повышающего коэффициента по занимаемой должности работника, в пределах фонда оплаты труда.

В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.4. Выплата премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы проводимые в случае:

подготовки объектов к учебному году;

устранения последствий аварий;

подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

5.5. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

При наличии дисциплинарного взыскания в соответствующем периоде премия работнику не выплачивается, что подтверждается приказом работодателя.

5.6. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с выплатами стимулирующего характера, определёнными в настоящем Положении, в пределах фонда оплаты труда.

5.7. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.1.5. Компенсация педагогическим работникам в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего Положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее;

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения

7.1. Оплата труда руководителя учреждения устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад (с учетом персональных коэффициентов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации района.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения и составляет:

для вновь назначенных руководителей, не прошедших процедуру аттестации – 6000 рублей;

для руководителей, имеющих первую квалификационную категорию – 8000 рублей;

для руководителей имеющих высшую квалификационную категорию – 9000 рублей.

7.2.1. Руководителям учреждений устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за:

- владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у учащихся:

руководителю, имеющему первую квалификационную категорию 0,10;

руководителю, имеющему высшую квалификационную категорию 0,15;

- почетное звание:

«заслуженный» 0,20;

«отличник», «почетный работник», награжденным орденами и медалями по профилю образовательного учреждения 0,15;

- тип (вид) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с п. 3.5. настоящего Положения;

- масштабность управления:

за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0007;

за каждого работника списочного состава 0,0005;

за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до 1,5.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.2.2. Выплаты компенсационного характера руководителям устанавливаются к должностным окладам, определяемым с учетом персональных коэффициентов. Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудового договора.

7.2.3. Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются к должностным окладам, сформированным с учетом персональных повышающих коэффициентов.

Виды и размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливаются локальным нормативным актом работодателя с учетом критериев оценки эффективности работы.

7.3.1. Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.3.2. Выплаты стимулирующего характера:

за высокие результаты работы;

за стаж непрерывной работы.

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

7.3.3. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается следующее:

положительная динамика качества знаний обучающихся;
 высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации;
 динамика развития материального обеспечения учреждения;
 динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;
 участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
 создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;
 социально-психологический климат в учреждении.

7.3.4. Выплата стимулирующего характера руководителям учреждений надбавка за стаж непрерывной работы определяется работодателем.

Стаж непрерывной работы в данной должности	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
до 3 лет	-
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
от 15 и более	20

7.4. Обязательные выплаты социального характера -

выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (руководителя учреждения);

суммы, начисленные при увольнении работникам (руководителя учреждения) на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения;

компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

компенсация работникам (руководителю учреждения) морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств учреждения;

денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (руководителю учреждения) от работодателя.

7.5. Руководителю учреждения может выплачиваться материальная помощь, по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее в пределах фонда оплаты труда.

8. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда педагогических работников образовательных учреждений (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении к настоящему Положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.3. Объем преподавательской (учебной) работы педагогов образовательных учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

Педагогам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно педагогу, ставки заработной платы.

Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам, на период нахождения в этом отпуске.

8.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год педагогическим работникам образовательных учреждений, для которых

данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания в (группах). Объем преподавательской (учебной) работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения групп, воспитанников и часов по учебным планам и программам.

Конкретная продолжительность занятий, а также перерывов между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом действующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (Сан ПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием НОД.

8.5. В случае, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.6. В случаях, если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, определенной постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с пунктом 4.1.2. раздела 4 настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда.

8.7. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

9. Заключительное положение

Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения и распространяется на правоотношения, возникшие с 22.04.2014 года.

Приложение № 1
к положению об оплате
труда

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников образования по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности
МБДОУ детский сад № 5 «Радуга»

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер базового (минимального) оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Размер базового оклада, (должностного оклада) ставки (гр.4*гр.5)
1	2.2.ПКГ «Учебно – вспомогательный персонал второго уровня»				
1		Младший воспитатель	2812	1	2812
2	2.3. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (в т.ч. медицинские работники)				
1		Медицинская сестра, заведующий хозяйством	2812	1	2812
3.Профессиональная квалификационная группа третьего уровня					
3	3.1.ПКГ должностей педагогических работников				

1	Музыкальный руководитель	4154	1,1	4569
2	Воспитатель, старший воспитатель	4154	1,15	4777
3	Учитель – логопед	4154	1,2	4984
4	Педагог - психолог	4154	1,15	4777