

**Муниципальное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад «Росинка»**

Утверждаю

Заведующий МДОУ «Д/с «Росинка»

\_\_\_\_\_Н.А Ульяновская

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2014 г.

Принято на общем собрании трудового коллектива

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2014 г.

Согласовано

Председатель ПК МДОУ д/с «Росинка»

\_\_\_\_\_В.Н.Ерычева

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2014 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О системе оплаты труда и стимулированию работников  
Муниципального дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад «Росинка»**

**2014г.**

## 1. Общие положения

- 1.1.** Настоящее Положение «О системе оплаты труда и стимулированию работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Росинка»,
- 1.2.**
- 1.3.** (далее – Положение) разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации от 10 июля 1992г. №3266-1 «Об образовании»,
- 1.4.** Закона Российской Федерации от 6 октября 2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007г. №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»,
- 1.5.** приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»,
- 1.6.** приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010г. №716н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»,
- 1.7.** Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998г. №337 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о Порядке установления

выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»,

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007г. №818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о Порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»,

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08 апреля 2008г. № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»,

**1.2.** Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Росинка» (далее – МДОУ).

**1.3.** Система оплаты труда и стимулирования работников МДОУ устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами МДОУ в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края, органов местного самоуправления ОМР.

**1.4.** Оплата труда медицинских и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в МДОУ в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Прибайкальского района, регулирующими оплату труда работников соответствующей отрасли.

**1.5.** Месячная заработная плата работника МДОУ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

**1.6.** Индексация заработной платы работников дошкольных учреждений осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством.

## **2. Формирование и распределение**

### **фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения.**

**2.1.** Фонд оплаты труда для МДОУ рассчитывается, исходя из стоимости муниципальной услуги, утверждаемой нормативным правовым актом администрации Прибайкальского района на соответствующий финансовый год и плановый период и численности воспитанников в МДОУ.

**2.2.** Фонд оплаты труда МДОУ (далее – ФОТдоу) состоит из базовой (далее – ФОТб) и стимулирующей части (далее - ФОТст):

$ФОТдоу = ФОТб + ФОТст$

Доля базовой части фонда оплаты труда МДОУ составляет не более 80% от фонда оплаты труда МДОУ:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТдоу} \times 80\%$$

Доля стимулирующего фонда оплаты труда составляет не менее 20% от фонда оплаты труда МДОУ:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТдоу} \times 20\%$$

Объем базовой и стимулирующей части оплаты труда доводится до МДОУ, исходя из принципа нормативного подушевого финансирования.

**2.3.** Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров, педагогических работников, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МДОУ и складывается:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп}, \text{ где}$$

ФОТауп - доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп - доля фонда оплаты труда для педагогических работников;

ФОТувп - доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

**2.4.** Объем фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс (базовая часть фонда оплаты труда) (далее - ФОТбпп), определяется по формуле:

$$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТб} \times \text{Дпп}, \text{ где}$$

*Дпп – доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, составляет не менее 50 % от базовой части фонда оплаты труда дошкольного учреждения.*

**2.5.** Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, определяется следующим образом:

$$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТспец} \text{ где}$$

ФОТо – общая часть фонда оплаты труда;

ФОТспец - специальная часть фонда оплаты труда, которая обеспечивает оплату за специфику работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс (сложность, наличие ученых степеней и почетных званий, работа с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья, выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными актами);

Соотношение ФОТо, ФОТспец устанавливается МБДОУ самостоятельно, исходя из специфики его образовательной программы.

**2.6.** Руководитель МДОУ формирует и утверждает штатное расписание МДОУ в пределах базовой части фонда оплаты труда с учетом объема фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего

воспитательно-образовательный процесс, исчисленного в соответствии с **разделом 3. «Расчет заработной платы работников МДОУ»** настоящего Положения.

**2.7.** Экономия фонда оплаты труда МДОУ направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

### **3. Расчет заработной платы работников МБДОУ**

**3.1.** Заработная плата работников МДОУ состоит из:

**3.1.1.** заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс;

**3.1.2.** заработной платы прочих работников.

**3.2.** Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, мнения представительного органа работников.

**3.2.1.** Размеры должностных окладов специалистов МДОУ устанавливаются руководителем МДОУ в пределах утвержденных размеров должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

**3.3.** Заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс (далее - ЗППп), состоит из:

$ЗППп = БЧЗПП + СЧЗПП$ , где

БЧЗПП — базовая часть;

СЧЗПП — стимулирующая часть.

Базовая часть заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс (далее - БЧЗПП), рассчитывается по формуле:

$БЧЗПП = ДО \times (1 + Кс + Кв + Кпсн + Кн) + Вк + Зк + Км$ , где

ДО – должностной оклад.

**Размеры должностных окладов приведены в таблицах 1-11 раздела 4. «Определение размера должностных окладов специалистов дошкольного образовательного учреждения» настоящего Положения;**

**Км** – доплата за обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Размер доплаты не зависит от численности воспитанников в группе. Доплата устанавливается в размере 100 рублей.

**Кс** – коэффициент, учитывающий сложность работы в группе;

**Кв** – коэффициент, учитывающий работу в разновозрастных группах.

Устанавливается для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, работающего в группах:

при наличии детей двух возрастов ( $K_v=0,2$ ),

при наличии детей трех и более возрастов ( $K_v=0,3$ );

**$K_{псн}$**  – коэффициент, учитывающий работу в группах с превышением нормативной наполняемости. Устанавливается для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, работающего с превышением нормативной наполняемости. ( **$K_{псн} = 0,05$** )

#### Нормативная наполняемость групп:

Группа	Количество детей
ранний возраст	15
первая младшая	15
вторая младшая	20
средняя	20
старшая	20
подготовительная	20

**$K_n$**  – коэффициент, учитывающий наличие ученой степени доктора наук, кандидата наук, почетного звания СССР или Российской Федерации.

Данный коэффициент начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю работы;

**$K_k$**  – доплата воспитателю, ведущему основную нагрузку в группе. Доплата устанавливается в **размере 655 рублей**. Индексация размера доплаты производится в случае индексации должностного оклада;

**$K_z$**  – доплата за заведование кабинетом. Доплата устанавливается специалистам (за исключением воспитателей) в **размере 260 рублей**. Индексация размера доплаты производится в случае индексации должностного оклада.

**3.4.** Коэффициент сложности работы в группе, устанавливаемый педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему воспитательно-образовательный процесс:

Группа	Размер коэффициента
ранний возраст	0,32
первая младшая	0,32
вторая младшая	0,25
средняя	0,25
старшая	0,32
подготовительная	0,46

**3.5.** Коэффициент за наличие ученой степени доктора наук, кандидата наук, почетного звания СССР или Российской Федерации, устанавливаемый педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему воспитательно-образовательный процесс:

Основания для повышения должностных окладов	Размер выплат
Ученая степень доктора наук (по профилю преподаваемых предметов)	0,2
Ученая степень кандидата наук (по профилю преподаваемых предметов)	0,1
Почетное звание СССР или Российской Федерации «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Народный учитель»	0,1
Орден СССР или Российской Федерации	0,1

**3.6.** При оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, а также при оплате труда лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов, работников научных учреждений применяются следующие коэффициенты ставок почасовой оплаты:

Контингент	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Дети, посещающие МБДОУ	0,13	0,1	0,07

**3.7.** Выплаты, повышающие размер должностного оклада:

Основания для повышения должностных окладов /установления надбавок	Категории работников	% повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы
Согласно письму Минобразования России от 12 января 1993 г. № 10/32-Т (согласованному с Минтрудом России), за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (группах, классах) для детей, имеющих отклонения в развитии, ставки	Конкретный перечень работников и размер повышения ставок заработной платы (должностных окладов) за работу в указанных образовательных учреждениях (группах, классах) в пределах от 15 до 20 процентов определяется образовательным учреждением в зависимости от степени и продолжительности общения с детьми, имеющими отклонения в развитии.	За работу с детьми, имеющими отклонения в развитии речи, ставка заработной платы учителя-логопеда повышается на 15 процентов.

Основания для повышения должностных окладов /установления надбавок	Категории работников	% повышения должностных окладов, минимальной базовой суммы
заработной платы (должностные оклады) работников повышаются на 15-20 процентов.		

**3.8.** Заработная плата прочих специалистов включает в себя утвержденные размеры должностных окладов, включая доплаты и надбавки к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, с учетом мнения представительного органа работников.

**3.9.** Заработная плата прочих специалистов дошкольных учреждений состоит:

$ЗП = БЧс + СЧ$ , где

БЧс — базовая часть заработной платы специалистов, определяется по формуле:

$БЧс = ДО \times Кн + Кв$ , где

ДО — должностной оклад;

Кн — коэффициент, учитывающий наличие ученой степени доктора наук, кандидата наук, почетного звания СССР или Российской Федерации.

Данный коэффициент начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю работы;

Кв — компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными актами), предусмотренные в разделе 6. «Компенсационные выплаты» настоящего Положения;

СЧ — стимулирующая часть, предусмотренная в разделе 7. «Выплаты стимулирующего характера» настоящего Положения.

**3.10.** МДОУ, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры должностных окладов работников, а также доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами. При этом объем средств фонда оплаты труда, направляемый на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30% общего фонда на оплату труда.

**3.11.** Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника МБДОУ, условия получения выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

#### **4. Определение размера должностных окладов специалистов МДОУ**

4.1. Определение размера должностного оклада педагогических работников.

**4.1.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников первого квалификационного уровня – инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель.**



Табл.1

## Размеры должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размер должностного оклада, руб.		
	начального профессионального образования	среднего профессионального образования	высшего профессионального образования
до 3 лет	3841	4118	4437
от 3 до 8 лет	3997	4289	4626
от 8 до 14 лет	4177	4487	4844
от 14 до 20 лет	4383	4713	5093
более 20 лет	4611	4960	5343

Табл.2

## Размеры должностных окладов, устанавливаемых при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Размер должностного оклада, руб.
Вторая или соответствие квалификационной категории	5560
Первая	5788
Высшая	6027

**4.1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников второго квалификационного уровня , педагог дополнительного образования.**

Табл.3

## Размеры должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размер должностного оклада, руб.		
	начального профессионального образования	среднего профессионального образования	высшего профессионального образования
до 3 лет	4118	4437	4774
от 3 до 8 лет	4289	4626	4970
от 8 до 14 лет	4487	4844	5192

от 14 до 20 лет	4717	5093	5440
более 20 лет	4960	5343	5687

Табл.4

Размеры должностных окладов, устанавливаемых при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Размер должностного оклада, руб.
Вторая или соответствие квалификационной категории	5921
Первая	6167
Высшая	6426

**4.1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня – воспитатель, , методист,.**

Табл.5

Размеры должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размер должностного оклада, руб.		
	начального профессионального образования	среднего профессионального образования	высшего профессионального образования
до 3 лет	4609	4961	5344
от 3 до 8 лет	4788	5157	5550
от 8 до 14 лет	5007	5383	5785
от 14 до 20 лет	5258	5630	6040
более 20 лет	5525	5893	6309

Табл.6

Размеры должностных окладов, устанавливаемых при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Размер должностного оклада, руб.
Вторая или соответствие квалификационной категории	6328
Первая	6595
Высшая	6875

**4.1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня – старший воспитатель, учитель-дефектолог и учитель-логопед (для штатных должностей), логопед.**

Табл.7

## Размеры должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размер должностного оклада, руб.		
	начального профессионального образования	среднего профессионального образования	высшего профессионального образования
до 3 лет	4687	5048	5439
от 3 до 8 лет	4889	5265	5661
от 8 до 14 лет	5124	5501	5908
от 14 до 20 лет	5391	5759	6172
более 20 лет	5659	6027	6445

Табл.8

**Размеры должностных окладов, устанавливаемых при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации**

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Размер должностного оклада, руб.
Вторая или соответствие квалификационной категории	6328
Первая	6595
Высшая	6875

**4.2. Определение размера должностного оклада учебно-вспомогательного персонала:**

**4.2.1. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня – вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части.**

Табл. 9

## Размеры должностных окладов

Педагогический стаж или стаж по профилю	Размер должностного оклада, руб.		
	начального профессионального образования	среднего профессионального образования	высшего профессионального образования
не учитывается	5205		

**4.2.2. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:**

**4.2.2.1. первый квалификационный уровень – дежурный по режиму, младший воспитатель.**

Табл.10

## Размеры должностных окладов

Педагогический	Размер должностного оклада, руб.
----------------	----------------------------------

стаж или стаж по профилю	начального профессионального образования	среднего профессионального образования	высшего профессионального образования
не учитывается	5205		

### 4.3. Определение размера должностного оклада административного персонала.

Табл.11

#### Размеры должностных окладов

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Наименование профессий	Размер должностного оклада, руб.
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	Первый квалификационный уровень	Секретарь-машинистка, делопроизводитель, секретарь, кассир	4044
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	Второй квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством	4601
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	Первый квалификационный уровень	Бухгалтер, экономист, инженер, программист	5205

#### Размер должностных окладов остальных работников МБДОУ

№ п/п	Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, рублей
<b>1</b>	<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"</b>		
1.1	1-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник; кухонный рабочий; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и	4044

		ремонт зданий; сторож; уборщик служебных помещений; швея	
1.2	2-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	4601
<b>2</b>	<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"</b>		
2.1	1-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	5057
2.2	2-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5799
2.3	3-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6279
2.4	4-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренных 1-3-м квалификационным уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы (*)	6807

(\*) Должностной оклад, предусмотренный для 4-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня", устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования. Вопрос об установлении конкретного рабочего должностного оклада, предусмотренного для 4-го квалификационного уровня

профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня", решается руководителем МБДОУ по согласованию с представительным органом работников с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда рабочих МБДОУ.

К 4-му квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" относятся рабочие, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, тарифицированные до введения отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Пермского края по 9-12-му разряду Единой тарифной сетки.

### **5. Порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителя и главного бухгалтера МБДОУ**

**5.1.** Заработная плата руководителя МБДОУ, заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

**5.2.** Должностной оклад руководителя МБДОУ устанавливается:

**5.2.1.** в кратном соотношении к средней заработной плате педагогических работников МБДОУ с учетом категории МБДОУ согласно таблице 12.

Должностной оклад руководителя дошкольного учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им дошкольного учреждения (далее – работники основного персонала учреждения), с учетом категории учреждения согласно таблице 12.

Табл. 12

#### **Кратное соотношение должностного оклада руководителя дошкольного учреждения к среднему размеру заработной платы работников основного персонала МБДОУ в зависимости от категории МБДОУ**

Группа оплаты труда	Кратное соотношение 1,0 – 1,1 размера средней заработной платы:
1 группа	- 1,1
2 группа	- 1,04
3 группа	- 1,0
4 группа	- 1,0

**5.2.2.** В пределах установленного диапазона размера ставки должностного оклада в зависимости от категории МБДОУ.

**5.3.** К основному персоналу МБДОУ относится педагогический персонал, непосредственно осуществляющий воспитательно-образовательный процесс:

старший воспитатель  
воспитатель

музыкальный руководитель  
 воспитатель физической культуры  
 учитель-логопед  
 педагог-психолог.

**5.4.** Расчет средней заработной платы работников основного персонала МБДОУ осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя МБДОУ. Расчет средней заработной платы осуществляется по следующей формуле:

$СрЗП = ЗПоп / СЧ$ , где

СрЗП – средняя заработная плата работников основного персонала МБДОУ;

ЗПоп – сумма должностных окладов и выплат стимулирующего характера работников основного персонала МБДОУ за отработанное время в предшествующем календарном году;

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала МБДОУ независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

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

СЧ – среднемесячная численность работников основного персонала МБДОУ за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителю МБДОУ.

В расчете среднемесячной численности основного персонала МБДОУ участвует среднемесячная численность сотрудников:

- работающих на условиях полного рабочего времени;
- работающих на условиях неполного рабочего времени;
- являющихся внешними совместителями.

Порядок расчета средней численности работников зависит от установленных им условий рабочего времени.

Среднемесячная численность работников основного персонала МБДОУ, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала МБДОУ, 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.

При этом следует учитывать, что численность работников основного персонала МБДОУ, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала МБДОУ, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала МБДОУ, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников (без учета отпускных и листов временной нетрудоспособности).

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

Работники основного персонала МБДОУ, 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 основного персонала учреждения учитывается пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

- 40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе)
- 36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе)
- 33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе)
- 30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе)
- 24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе)

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

Среднемесячная численность работников основного персонала МБДОУ, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала МБДОУ, работающих на условиях неполного рабочего времени.

**5.5.** При индексации заработной платы работников МБДОУ в текущем году производится перерасчет средней заработной платы работников основного персонала для установления нового должностного оклада руководителя МБДОУ.

**5.6.** Размер должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера МБДОУ устанавливается руководителем МБДОУ на 50% ниже должностного оклада руководителя.

**5.7.** Руководителю МБДОУ с учетом условий его труда учредителем устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные **разделом 6.** «Выплаты компенсационного характера» настоящего Положения.



Виды выплат компенсационного характера руководителю МБДОУ и условия их осуществления устанавливаются в **разделе 6.** «Выплаты компенсационного характера». Размеры выплат устанавливаются приказом учредителя в соответствии с действующим законодательством.

**5.8.** Заместителю руководителя, главному бухгалтеру МБДОУ с учетом условий их труда руководителем МБДОУ устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные **разделом 6.** «Выплаты компенсационного характера» настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру МБДОУ, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, положением по оплате труда, утвержденным руководителем МБДОУ в соответствии с действующим законодательством.

**5.9.** Руководителю МБДОУ с учетом условий его труда учредителем устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные **разделом 7.** «Выплаты стимулирующего характера» настоящего Положения.

Виды, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера, а также условия распределения стимулирующего фонда оплаты труда руководителю МБДОУ устанавливаются в **разделе 7.** «Выплаты стимулирующего характера». Размеры выплат устанавливаются приказом учредителя в соответствии с действующим законодательством.

**5.10.** Заместителю руководителя МБДОУ, главному бухгалтеру с учетом условий их труда руководителем устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные **разделом 7.** «Выплаты стимулирующего характера» настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителю руководителя МБДОУ, главному бухгалтеру устанавливаются коллективным договором, положением по оплате труда, утвержденным руководителем МБДОУ, локальными нормативными актами МБДОУ.

**5.11.** Размер должностного оклада, выплат (надбавок) руководителю МБДОУ устанавливается решением учредителя и отражается в трудовом договоре.

**5.13.** Размер должностного оклада, выплат (надбавок) главного бухгалтера МБДОУ устанавливается приказом руководителя МБДОУ на основании Положения и утвержденных показателей МБДОУ и отражается в трудовом договоре.

**5.14.** Выполнение функций педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс (воспитатели, специалисты) руководящими и другими работниками дошкольных учреждений без занятия штатной должности в том же дошкольном учреждении оплачивается дополнительно в порядке, установленном настоящим Положением для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-

образовательный процесс. Выполнение преподавательской работы руководителем, включая объем работы (педагогическая нагрузка), допускается в основное рабочее время с согласия учредителя.

## **6. Выплаты компенсационного характера**

**6.1.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

**6.2.** В МБДОУ устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

**6.2.1.** выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;

**6.2.2.** выплаты за совмещение профессий (должностей);

**6.2.3.** выплаты за расширение зон обслуживания;

**6.2.4.** выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

**6.2.5.** выплаты за работу в ночное время;

**6.2.6.** повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

**6.2.7.** повышенная оплата сверхурочной работы;

**6.2.8.** районные коэффициенты;

**6.2.9.** выплаты за сложность и напряженность работы.

**6.3.** Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их предоставления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**6.4.** Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **7. Выплаты стимулирующего характера**

**7.1.** В МБДОУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

**7.1.1.** Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Условия осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным актом дошкольного учреждения с учетом мнения общественного и профсоюзного органа МБДОУ.

**7.1.2.** Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

**7.1.3.** Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности дошкольных учреждений и личный вклад работника.

Критерии оценки эффективности деятельности МБДОУ устанавливаются ежегодно локальным актом МБДОУ с учетом следующих показателей:

- выполнение муниципального задания;
- обеспечение своевременного предоставления отчетности в порядке и в сроки, предусмотренные действующим законодательством;
- своевременная и в полном объеме выплата заработной платы;
- обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации и государственные внебюджетные фонды;
- отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов;
- укомплектованность и квалификация специалистов;
- наличие инновационной деятельности;
- своевременная подготовка МБДОУ к началу нового учебного года;
- соответствие МБДОУ современным требованиям к условиям осуществления образовательного процесса;
- выполнение натуральных норм питания воспитанников;
- удовлетворённость родителей качеством предоставляемых образовательных услуг;
- уровень заболеваемости детей;
- наличие у педагогов портфолио;
- охват дошкольным образованием детей дошкольного возраста, проживающих в районе, обслуживаемом учреждением;
- прочие критерии.

Критерии и показатели оценки работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, по итогам отчетного периода для осуществления выплат стимулирующего характера утверждаются локальным актом МБДОУ ежегодно.

Параметры оценки деятельности работников, для осуществления выплат стимулирующего характера в разрезе должностей приведены **в таблицах 13 - 19.**

В компетенцию МБДОУ входит самостоятельное решение вопроса об изменении или уточнении перечня критериев оценки.

Табл. 13

**Критерии и показатели оценки качества работы старшего воспитателя, заместителя руководителя для распределения**

**стимулирующей части заработной платы**

№	Критерии качества и результативности работы	Показатели	баллы
1.	Результативность образовательной деятельности в МБДОУ	Охват педагогов, включенных в новые модели повышения квалификации	0-20
		Положительная динамика охвата педагогов, проходящих обучение по модульно-накопительной системе	0-20
2.	Инновационная деятельность	Владение педагогами современными образовательными технологиями, методиками, программами	0-10
		Публикации	0-10
		Разработка и реализация мероприятий ООП МБДОУ на текущий год	0-30
3.	Кадровое развитие	Повышение категорийности педагогов	0-10
		Обобщение опыта работы педагогов, заполнение электронного портфолио	0-15
		Участие в конкурсах педагогов	0-25
4.	Воспитательная деятельность	Положительная динамика по результатам открытых просмотров, тематических проверок	0-10
		Привлечение современных воспитательных технологий	0-10
		Участие в конкурсах детей	0-15
5.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений режима дня в группах воспитателями, соблюдение графика работы педагогическим персоналом, отсутствие жалоб от родителей	0-10
		Своевременная и качественная сдача отчетности	0-10
		Своевременное заполнение сайта Крмо59	0-15
	<b>ИТОГО:</b>		

Табл. 14

**Критерии и показатели оценки качества работы по АХЧ для распределения стимулирующей части заработной платы**

№	Критерии качества и результативности работы	Показатели	баллы
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических	Уровень исполнения требований Госпожнадзора	0-5
		Уровень исполнения требований	0-5

	условий в помещениях учреждения	Роспотребнадзора	
2.	Организация закупок в соответствии с 94-ФЗ	Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения	0-5
		- правильность оформления технического задания и контрактных отношений	0-5
		- своевременное заключение муниципальных контрактов	0-5
		- правильность проведения процедуры проведения закупок	0-5
		Контроль качества выполняемых поставщиками и подрядчиками работ (выполнение услуг)	0-5
		Контроль за выполняемыми работами (услугами) и своевременной поставкой	0-5
3.	Работа с основными средствами учреждения	Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация	0-10
		Сохранность и контроль за имуществом	0-10
		Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей	0-10
4.	Организация работы обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний к работе со стороны потребителей услуг	0-10
		Отсутствие конфликтных ситуаций	0-5
5.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства	0-5
		Своевременная и качественная сдача отчетности	0-5
6.	Участие в реализации программы по энергосбережению	Наличие утвержденной программы	0-5
		Соблюдение сроков реализации программы	0-5
7.	Выполнение натуральных норм питания	Контроль качества организации питания, соблюдение натуральных норм питания	0-15
	ИТОГО:		

Табл. 15

**Критерии и показатели оценки качества работы главного бухгалтера, бухгалтера для распределения стимулирующей части заработной платы**

№	Критерии качества и результативности работы	Показатели	баллы
1.	Уровень исполнения плана по расходам	Уровень исполнения плана по расходам не менее 95%	0-10
2.	Уровень исполнения плана по доходам	Уровень исполнения плана по доходам не менее 95%	0-10
3.	Снижение просроченной (прошлых лет) кредиторской задолженности в общем объеме задолженности	Динамика в снижении	0-15
4.	Снижение просроченной (прошлых лет) дебиторской задолженности в общем объеме задолженности	Динамика в снижении	0-15
5.	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей кредиторской задолженности)	Не ниже допустимого уровня	0-15
6.	Оценка состояния расчетно-платежной дисциплины по расчетам с поставщиками и подрядчиками (оценка текущей дебиторской задолженности)	Не ниже допустимого уровня	0-15
7.	Обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетные фонды	Отсутствие нарушений	0-15
8.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства	0-15
		Своевременная и качественная сдача отчетности	0-25
	ИТОГО:		

Табл. 16

**Критерии и показатели оценки качества работы секретаря для распределения стимулирующей части заработной платы**

№	Критерии качества и результативности работы	Показатели	баллы
1.	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству	Регулярность ведения личных дел, карточек Т-2	0-5
		Правильность заполнения трудовых книжек	0-5
		Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов	0-5
		Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных	0-5
		Своевременность ведения дел по пенсионному фонду Российской Федерации, медицинскому страхованию	0-15
2.	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	Правильность работы с корреспонденцией	0-15
3.	Своевременное и достоверное представление отчетности	Отсутствие нарушений в представлении отчетности	0-15
4.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации ДУ, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб	0-15
	ИТОГО:		

Табл.17

**Критерии и показатели оценки качества работы педагогического персонала**

Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	
1- 2 балл –уровень ДОО 3/4 балла – город/район 5/6 балла – край/Россия	<b>Вклад воспитателя в развитие ДОУ, формирование позитивного имиджа ДОУ, выполнение МЗ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Участие воспитателя в разработке и реализации ООП ДО</li> <li>Участие педагога в разработке и реализации проектов по продвижению ДОУ на рынке образовательных услуг</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Вклад воспитателя в выполнение МЗ</li> <li>• Участие в развитии информационно – образовательной, развивающей предметно – развивающей среды ДОУ</li> </ul>
0 балл – низкий уровень 2 балла – средний уровень 4 балла – высокий уровень	<b>Профессиональная компетентность, соответствующая специфике дошкольного образования</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Умение планировать, реализовывать и анализировать образовательную работу с детьми, согласно требованиям ООП, ФГОС</li> </ul>
0 балл – низкий уровень 2 балла – средний уровень 4 балла – высокий уровень	<b>Технологическая компетентность</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Использование ИКТ и иных технологий (метод проектов, игровых технологий и т.д.)</li> </ul>
0 балл – низкий уровень 2 балла – средний уровень 4 балла – высокий уровень	<b>Методическая компетентность</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• НОД соответствует современным требованиям (ФГОС, СанПиН)</li> <li>• Перспективные планы соответствуют ООП ДО</li> <li>• Создание и использование собственных интеллектуальных продуктов в образовательном процессе.</li> </ul>
0 балл – низкий уровень 2 балла – средний уровень 4 балла – высокий уровень	<b>ИКТ – компетентность</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Информационная открытость воспитателя (качественная разработка материалов и отражение в среде, в родительском уголке)</li> <li>• Виртуальное общение с родителями, представителями, педагогического сообщества и т.д.</li> </ul>
0 балл – низкий уровень 2 балла – средний уровень 4 балла – высокий уровень	<b>Психологическая коммуникативная компетентность</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Умение планировать и корректировать образовательные задачи с учетом индивидуальных особенностей развития каждого ребенка</li> </ul>



уровень		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Умение реализовывать рекомендации специалистов (психолога, логопеда, дефектолога и т.д.)</li> <li>• Умение перевести конфликт в конструктивный диалог.</li> </ul>
за каждый показатель целевого ориентира 0 –баллов низкий уровень 2 – балла средний уровень 4 –балла высокий уровень	<b>Качество образования и воспитания</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Результат, направленный на формирование целевых ориентиров возрастного периода (по итогам педагогического мониторинга)</li> </ul>
0 балл – низкий уровень 2 балла – средний уровень 4 балла – высокий уровень	<b>Результат, направленный на организацию предметно – развивающей среды</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Предметно – развивающая среда соответствует требованиям (ФГОС)</li> <li>• Учет личного вклада воспитателя в развитие предметно – развивающей среды</li> </ul>
0 балл – низкий уровень 2 балла – средний уровень 4 балла – высокий уровень	<b>Система работы, направленная на снижение заболеваемости воспитанников</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Профилактика заболеваемости в осеннее - зимний период</li> <li>• Использование здоровьесберегающих технологий</li> <li>• Динамика индекса здоровья</li> <li>• Отсутствие несчастных случаев с детьми во время нахождения в ДОО</li> </ul>
0 балл – низкий уровень 2 балла – средний уровень 4 балла – высокий уровень	<b>Результаты работы с родителями</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Использование обновленных эффективных форм работы с родителями</li> <li>• Своевременная оплата родителями за детский сад</li> </ul>
0 балл – низкий уровень 2 балла – средний уровень 4 балла – высокий уровень	<b>Самообразовательная деятельность</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Работа в инновационном (экспериментальном) режиме</li> <li>• Разработка и реализация <u>собственных педагогических</u></li> </ul>

уровень		проектов • Работа в режиме само-обследования (самооценки)
1 балл –уровень ДОО 2/3 балла – город, район 4/6 балла – край/Россия	<b>Профессиональные достижения</b>	• Участие в научных, на- учно – практических конфе- ренциях, семинарах, круглых столах и т.д. • Наличие публикаций. • Участие и победы в профессиональных конкурсах, грантах
0 балл – низкий уровень 2 балла – средний уровень 4 балла – высокий уровень	<b>Внешний аудит</b>	• Удовлетворенность ро- дителей качеством услуг (оп- рос, отсутствие жалоб) • Высокая оценка педаго- га руководителем ДОО по итогам контрольных меро- приятий • Сдача отчетности для методической службы ДОО • Взаимозаменяемость

Табл. 19

**Критерии и показатели оценки качества работы помощников воспитателя,  
младших воспитателей, уборщиков служебных помещений, дворника, ра-  
бочих по обслуживанию зданий для распределения стимулирующей  
части заработной платы**

№	Критерии качества и результативности работы	Показатели	
1	Обеспечение санитарно- гигиенических условий в помещениях учреждения	проведение генеральных уборок	0-10
		содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	0-15
		оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0-10
2	Профессиональная деятельность	участие в общих мероприятиях дошкольного учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)	0-20
		для помощников воспитателей: помощь воспитателю в организации воспитательно-	0-50

		образовательного процесса	
3	Взаимодействие с родителями (законными представителями)	Отсутствие конфликтов, жалоб	0-30
		Удовлетворенность родителей (законных представителей) качеством услуги	0-30
	ИТОГО:		

**7.2.** Перечень стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяются коллективными договорами и локальными нормативными актами дошкольных учреждений.

**7.3.** Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда дошкольного учреждения. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты.

**7.4.** Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

**7.5.** Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся за счет незамещенных должностей, не может быть направлена на выплаты стимулирующего характера.

**7.6.** Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

**7.7.** Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, рассматриваются с учетом мнения общественного и профсоюзного органа дошкольного учреждения.

**7.8.** Размер стимулирующих выплат работникам дошкольного учреждения, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом руководителя дошкольного учреждения по согласованию с профсоюзным органом дошкольного учреждения.

**7.9.** Условия осуществления стимулирующих выплат основывается на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным актом дошкольного учреждения по согласованию с профсоюзным органом дошкольного учреждения.

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

**8.1.** В пределах экономии фонда оплаты труда заместителям руководителя, главным бухгалтерам и работникам дошкольных учреждений производятся выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи. Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи заместителям руководителя, главным бухгалтерам и работникам дошкольных учреждений определяются коллективными договорами, локальными нормативными актами дошкольных учреждений Осинского муниципального района.

**8.2.** В пределах фонда оплаты труда руководителям дошкольных учреждений производятся выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи.

Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи руководителям дошкольных учреждений устанавливаются пунктом 8.4. настоящего Положения.

**8.3.** Единовременная материальная помощь заместителям руководителя, главным бухгалтерам и работникам МБДОУ оказывается в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга) и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника учреждения.

**8.4.** Единовременная материальная помощь руководителю МБДОУ оказывается в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга) и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления руководителя дошкольного учреждения по приказу учредителя.

## **Приложение №1**

### **Система материального и морального стимулирования эффективного труда персонала**

#### **МБДОУ «Д/с №10 «Теремок»**

##### **1. Общее положение**

1.1. Вопросы материального и морального стимулирования рассматриваются администрацией ДОУ совместно с Комиссией по распределению стимулирующей части. Решение Комиссии оформляется протоколом и утверждаются Приказом руководителя ДОУ.

В состав Комиссии входят: старший воспитатель, председатель профсоюзного комитета, 2 воспитателя (избранные педагогическим советом), младший воспитатель. Руководитель МБДОУ обладает правом совещательного голоса.

1.2. Все виды материального поощрения и стимулирования выплачиваются сотрудникам на основании приказа руководителя МБДОУ.

1.3. Выплата материальных поощрений производится с учётом всех налоговых и иных удержаний.

1.4. Администрация и Комиссия по распределению стимулирующей части ФОТ обеспечивает гласность в вопросах премирования, установления доплат и надбавок для всех сотрудников ДОУ.

1.5. Стимулирующая часть заработной платы работника высчитывается исходя из «стоимости» 1 балла, которая определяется ежеквартально руководителем МБДОУ, исходя из суммы общего фонда стимулирующей части, оставшейся после начисления доплаты до МРОТ, премиальных и других обязательных выплат, поделённой на общее количество набранных баллов.

## 2. Порядок установления стимулирующих выплат

Порядок выплаты стимулирующих доплат, установленный настоящим положением, фиксируется в «Дополнительном трудовом соглашении» к «Трудовому договору», заключаемым с каждым работником.

2.1. Основной педагогический персонал и остальные работники учреждения поощряются на основании вынесенного решения Комиссии по распределению стимулирующего фонда МБДОУ по согласованию с руководителем МБДОУ.

2.2. Критерии распределения баллов устанавливаются сроком на 1 календарный год. Пересматриваются и корректируются ежегодно Рабочей комиссией по оплате труда в МБДОУ, утверждаются на Общем собрании МБДОУ не позднее 25 января каждого года.

2.3. Размер стимулирующей выплаты по результатам оценки качества работы максимально не ограничен.

2.4. Один раз в год по состоянию на 1 сентября текущего учебного года устанавливаются ежемесячные дополнительные стимулирующие выплаты за непрерывный педагогический стаж работы в системе дошкольного образования.

Стаж работы в ДОУ	Сумма выплаты
От 0 до 3 лет	15%
От 3 до 6 лет	10%
От 6 до 10 лет	12%
От 10 до 25 лет	15 %
От 25 лет и выше	10%

## 3. Премирование

- 3.1. Все сотрудники учреждения могут быть премированы одновременно при наличии фонда экономии заработной платы. С целью повышения уровня материального обеспечения премирование производится сверх МРОТ, если это не нанесёт ущерба финансово-хозяйственной деятельности МБДОУ.
- 3.1.1. Единовременное премирование не может превышать 150% базового должностного оклада.
- 3.1.2. Работники, занимающие штатные должности с неполным рабочим днём, в том числе по совместительству премируются при наличии финансовой возможности.
- 3.2. Показатели премирования:
- 3.2.1. Призовые места в конкурсных мероприятиях на уровне МБДОУ, города, района, края.
- 3.2.2. По результатам контрольных мероприятий (тематические, внеплановые проверки).
- 3.2.3. По результатам проведения открытых мероприятий на базе МБДОУ.
- 3.2.4. Выполнение особо важных заданий от руководителя МБДОУ.
- 3.2.5. Высокое качество выполнения работ.
- 3.2.6. По другим показателям, указанных в Коллективном договоре.

#### **4. 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.

<b>Наименование наградного ма- териала</b>	<b>Порядок награждения</b>	<b>Категория работников</b>
<b>Локальный уровень</b>		
Благодарственное письмо	За вклад в создание положительного имиджа ДОУ. За высокий уровень показателей педагогической диагностики за отчётный период. За своевременное и быстрое реагирование на устранение неполадок в	Все категории работников МБДОУ

	<p>режиме функционирования учреждения.</p> <p>Активное участие подготовки ДОУ к новому учебному году.</p>	
Грамота	<ul style="list-style-type: none"> <li>* За снижение заболеваемости детей по сравнению с предыдущим периодом или стабильно низкий уровень заболеваемости детей.</li> <li>* Высокий процент посещаемости ДОУ.</li> <li>* За высокий уровень показателей педагогической диагностики за отчётный период.</li> <li>* По результатам адаптационного периода детей раннего возраста</li> <li>* Профессиональное и плодотворное сотворчество с родителями.</li> <li>* За высокие показатели санитарного состояния помещений учреждения (отсутствие нареканий от СанЭпидНадзора).</li> </ul>	<p>Основной педагогический персонал Учебно-вспомогательный персонал</p> <p>Специалисты</p>
Почётная грамота	<ul style="list-style-type: none"> <li>* За образцовое исполнение должностных обязанностей.</li> <li>* За разработку и реализацию новых педагогических технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности.</li> <li>* За представление педагогического опыта работы на открытых занятиях для коллег города, района, края.</li> </ul>	<p>Основной педагогический персонал</p> <p>Специалисты</p>

	За образцовую организацию воспитательной системы в ДОУ, положительные результаты оздоровительной работы в ДОУ.	
Диплом	*За личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса ДОУ (итоги конкурсов, смотров, авторских проектов, методических разработок)	Основной педагогический персонал Специалисты
Сертификат	*Участие в мероприятиях ДОУ по распространению педагогического опыта.	Основной педагогический персонал Специалисты
<b>Муниципальный уровень</b>		
Почётная грамота управления образования Осинского муниципального района (с премиальным фондом 500 рублей) Приказ Управления образования №84 от 29.12.2007 г.	За особый личный вклад и высокие профессиональные достижения, получившие общественное признание в районе.	Учреждение к юбилейным датам 50 лет, 100 лет. Лица со стажем не менее 5 лет (однократно) по характеристике трудовой деятельности
<b>Региональный уровень</b>		
Почётная грамота департамента образования и науки Пермского края Приказ № 113 от 16.01.2001	За реальный вклад в развитие образования и науки, обучение и воспитание подрастающего поколения, получивший признание в крае	Коллектив, отдельные работники на основании ходатайства и характеристики
<b>Федеральный уровень</b>		
Приказ Министерства образования и науки РФ № 84 от	За заслуги и достижения в соответствующих областях, а также иных лиц, внесших значитель-	



06.10.2004 г.	ный вклад в развитие образовательной , научно-технической и инновационной деятельности.	
Медаль К.Д. Ушинского	Успешная разработка вопросов теории и истории педагогики, психологии, дефектологии, школьной гигиены и других педагогических наук; Совершенствование методов обучения и воспитания подрастающего поколения, культурного и нравственного развития личности Существенный вклад в создание образцовых учебников и разработку учебно-методической литературы, наглядных пособий и оборудования	Педагогические работники отработавшие в данном коллективе не менее 5 лет
Нагрудный знак «Почётный работник общего образования РФ» (может устанавливаться ежемесячная поощрительная надбавка до 20%)	Значительные успехи в организации и совершенствовании образовательного и воспитательного процессов в свете современных достижений науки и культуры, обеспечение единства обучения и воспитания, формирование интеллектуального, культурного и нравственного развития личности. Внедрение в учебный процесс новых технологий обучения, современных форм и методов организации и проведения занятий, контроля знаний, который обеспечи-	Лучшие воспитатели и другие работники МБДОУ имеющие общий стаж работы в образовательных учреждениях не менее 12 лет и высшую либо первую категорию (для педагогических работников)

	<p>ваает развитие самостоятельности обучающихся и индивидуализацию их обучения</p> <p>Успехи в практической подготовке обучающихся и воспитанников, в развитии творческой активности</p> <p>Успехи в разработке учебной и методической литературы, изготовление наглядных пособий, приборов, оборудования;</p> <p>Постоянную и активную помощь в воспитании детей и молодёжи, развитие материально-технической базы учреждения.</p>	
<p>Нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»</p>	<p>*Внедрение инновационных форм воспитания детей и молодёжи и соединение их с практической благотворительной деятельностью</p> <p>*Систематическую работу, связанную с проведением мероприятий с детьми и молодёжью (конкурсы, фестивали, соревнования, выставки, смотры, олимпиады и др.) организуемых Минобрнауки России, органами управления образования.</p> <p>*Значительные успехи в организации и совершенствовании воспитательной деятельности, создание в образовательных учреждениях</p>	<p>Воспитатели и работники МБДОУ</p>

	гуманистических воспитательных систем *разработку научно обоснованных программ поддержки социально незащищённых детей и молодёжи	
--	---	--