

Принято:  
Общим собранием трудового коллектива  
МБДОУ детский сад с.Новоалександровка  
Председатель Чистякова Е.С.  
Протокол № 2  
«29» октября 2016 г.

Согласовано:  
Начальник отдела образования  
В.В. Булыгин  
« 10 » 20 16 г.

Согласовано:  
Директор МКУ ЦОУО  
И.И. Печняк  
« 29 » октября 20 16 г.

Утверждаю:  
Заведующий МБДОУ  
детский сад с.Новоалександровка  
С.А.Хорешко  
«29» октября 2016 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детский сад с.Новоалександровка

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад с.Новоалександровка (далее – положение), разработано в соответствии постановлением главы района от 10.08.2015 № 685 «Об утверждении примерных положений (положений) об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений», Приказа отдела образования «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Отделу образования Администрации Тамбовского района» от 31.08.2015 № 252. Положение включает в себя: размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад с.Новоалександровка;

наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением главы района от 29.12.2012 № 1472 «О введении новых систем оплаты труда работников районных бюджетных и казенных учреждений»;

наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением главы района от 29.12.2012 № 1472 «О введении новых систем оплаты труда работников районных бюджетных и казенных учреждений»;

условия оплаты труда руководителя учреждения, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

иные выплаты.

1.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.3. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

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

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда в учреждениях устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, муниципальными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением и являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Работодатель вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.9. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из размера субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в пределах средств, предусмотренных решением районного Совета народных депутатов о районном бюджете на очередной финансовый год.

1.10. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с органом местного самоуправления Тамбовского района, осуществляющего функции и полномочия учредителя, заместителем главы администрации района по социальным вопросам, заместителем главы администрации района по экономике и финансам – начальником финансового управления, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по организации могут вноситься изменения.

## **II. Основные условия оплаты труда**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждения, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в разделах III и IV настоящего Положения.

## **III. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным приложением № 1 к Положению об установлении систем оплаты труда работников учреждения по должностям, утвержденному постановлением главы района от 29.12.2012 № 1472, в учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной

работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, муниципальными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда в размере не менее 12% процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Результаты проведенной ранее аттестации рабочих мест по условиям труда действительны до окончания их срока действия, но не позднее 31 декабря 2018 года.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. При этом ранее представлявшиеся работникам компенсационные выплаты за вредные (опасные) условия труда могут быть направлены на сохранение уровня оплаты труда данных работников с учетом выполнения показателей эффективности.

При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за час работы работника;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

- в размере одинарной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда в локальном нормативном акте учреждения;

- за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, могут устанавливаться доплаты к окладам, ставкам.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, муниципальными правовыми актами, решением сессии № 26 от 20.10.2015г. а условия их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

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

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в соответствии с приложением № 2 к Положению об установлении систем оплаты труда работников учреждения утвержденного постановлением главы района от 29.12.2012 № 1472, работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: не более 85 %
  - надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
  - надбавка руководителям структурных подразделений и специалистам в образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности;
- б) выплаты за качество выполняемых работ:
  - надбавка за качество выполняемых работ;
  - надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;
  - надбавка за классность водителям автомобилей;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;
- д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;
- выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ младшим воспитателям, помощникам воспитателя, прачке, поварам, уборщику коридорному тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.3. Размер надбавки руководителям структурных подразделений и специалистам в образовательных учреждениях (филиалах, структурных подразделениях), расположенных в сельской местности, - 0,25. Применение повышающего коэффициента за работу в сельской местности образует новый оклад.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями качества, разработанными учреждением по согласованию с органами местного самоуправления Тамбовского района, осуществляющими функции и полномочия учредителя, к которым могут быть отнесены:

- высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;

работу в условиях эксперимента;  
достижение обучающимися, учащимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;  
обеспечение стабильности и повышения качества обучения;  
подготовку призеров олимпиад, конкурсов;  
использование здоровьесберегающих технологий;  
активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);  
организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;  
высокий уровень исполнительской дисциплины;  
подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;  
особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;  
досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;  
высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;  
применение в практической работе новых технологий.

4.5. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок при:

соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;  
соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;  
положительной оценке (не менее 80 процентов) работы работника и служб (питание, проживание, досуг) со стороны получателей муниципальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);  
качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;  
отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

4.6. В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию в следующих размерах:

- а) при наличии первой квалификационной категории – 5 процентов;
- б) при наличии высшей квалификационной категории – 15 процентов.

Надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа органа (учреждения) о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

Применение надбавки при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии, даты присвоения квалификационной категории по приказу органа (учреждения), при котором она создана.

При наступлении у работника права на применение надбавки за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.7. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в следующих размерах:

от 0 до 5 лет - 5%

от 5 лет до 10 лет -10%

от 10 лет и более лет -15%

4.8. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

4.9. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

4.10. При премировании учитывается:

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

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности образовательного учреждения;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.11. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются только по основной работе.



При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации выплата производится по одному из оснований.

4.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемых органом местного самоуправления Тамбовского района, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

4.13. В целях материального поощрения педагогические работники ежемесячно предоставляют в комиссию по распределению стимулирующих выплат критерии оценки результативности педагогических работников, согласно приложению № 2 к данному приложению. Максимальное количество баллов для расчёта стоимости 1 балла составляет 45 баллов.

## **V. Условия оплаты труда руководителя учреждения,**

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

Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников районных бюджетных и казенных учреждений и работников органов местного самоуправления по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы, утвержденным постановлением главы района от 29.12.2012 № 1472.

Размер должностного оклада руководителя муниципального бюджетного, дошкольного образовательного учреждения детский сад с.Новоалександровка, определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального бюджетного, автономного учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Условия оплаты труда руководителя муниципальных учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

Заработная плата руководителю, определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются – руководителем органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Тамбовского района по согласованию с заместителем главы администрации района по социальным вопросам и заместителем главы администрации района по экономике и финансам – начальником финансового управления;

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников МБДОУ детский сад с.Новоалександровка, в кратности от 1 до 3.

По решению органа местного самоуправления Тамбовского района предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 3 может быть увеличен:

в отношении руководителя муниципального бюджетного учреждения, которое включено в соответствующий перечень, утверждаемый Администрацией района;

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.2. Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения ежегодно устанавливаются органом местного самоуправления Тамбовского района, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

- Ежемесячная надбавка к базовому окладу (оклад воспитателя с учетом надбавки за работу в сельской местности), за выслугу лет устанавливается руководителям образовательных учреждений имеющим педагогическую нагрузку, в следующих размерах:

стаж работы	(процентов)
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

- В целях стимулирования руководителя учреждения к повышению квалификации устанавливается надбавка к базовому окладу за квалификационную категорию в порядке и размерах в соответствии с п. 4.6. настоящего положения.

- ежемесячная надбавка за почетное звание Российской Федерации, награды и знаки отличия в сфере образования и науки 1000 рублей. При наличии двух почетных званий надбавка применяется по одному из оснований.

5.3. Выплаты стимулирующего характера и премирование руководителя учреждения производятся по результатам работы, в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера, премий по итогам работы и материальной помощи руководителям муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных органам местного самоуправления Тамбовского района, утвержденным приказом органа местного самоуправления Тамбовского района, осуществляющим функции и полномочия, и с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Результаты деятельности учреждения рассматриваются по окончании отчетного периода комиссией органа местного самоуправления Тамбовского района, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

5.4. Стимулирование руководителя осуществляется в соответствии с решениями органа местного самоуправления Тамбовского района, осуществляющего функции и полномочия учредителя, в котором учитываются:

рост средней заработной платы работников муниципального бюджетного, автономного учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы, обеспечиваемого за счет средств районного бюджета;

выполнение учреждением в установленном порядке показателей его деятельности и успешного достижения целей своего создания;

выполнение учреждением нормативных правовых актов Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, муниципальных правовых актов, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией;

отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору);

отсутствие в учреждении задолженности по заработной плате;

участие в реализации национальных проектов, федеральных программ и др.

результаты итоговой и промежуточной аттестации учащихся, в том числе в форме единого государственного экзамена;

физическое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе учреждения (по результатам мониторинга);

участие учреждения в районных, областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия.

5.5. Стимулирование руководителя осуществляется по итогам работы за месяц, квартал, год.

5.6. Единовременная премия руководителям бюджетных и автономных учреждений за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям исходя из следующих критериев:

выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений Администрации района, учредителя;

внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);

проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения.

5.7. Решение об установлении руководителю учреждения единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается руководителем органа

местного самоуправления Тамбовского района, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

## **VI. Особенности оплаты труда педагогических работников**

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.2. Месячная заработная плата воспитателей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы,

6.3. Кроме того, руководитель учреждения может устанавливать персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) с учетом сложности, важности выполняемой работы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (ставке) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Применение указанного повышающего коэффициента к окладу (ставке) носит стимулирующий характер, не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

6.4. Тарификация педагогических работников производится один раз в год (на начало учебного года).

Порядок и условия почасовой оплаты труда

6.5. Почасовая оплата труда воспитателей и других педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, не больше двух месяцев; при оплате за педагогическую работу специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в Учреждение.

## **VII. Порядок оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда**

7.1. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим до 3000 рублей

в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику до 10000 рублей

в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы до 5000 рублей.

7.2. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения – орган местного самоуправления, в ведении которого находится районное учреждение, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя учреждения.

7.3. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 5000 рублей;

в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации (День учителя – 5 октября), - до 5000 рублей один раз в год;

по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

7.4. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель учреждения, а руководителю – орган местного самоуправления Тамбовского района, осуществляющий функции и полномочия учредителя.

Размер премии определяется приказом руководителя учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

7.5. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

## **VIII. Заключительные положения**

8.1. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Наименования указанных должностей должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

8.2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ.

8.3. Руководитель учреждения:

проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности);

ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных учреждений.

8.4. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

8.5. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, логопеда.

8.6. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

8.7. Экономия фонда оплаты труда остается в распоряжении учреждения и используется на дополнительное материальное поощрение работников. Размер материального поощрения определяется руководителем.

Выплаты осуществляются за счет средств фонда оплаты труда и экономии фонда оплаты труда, фактически образовавшейся в течение года, в том числе по вакантным должностям.

## **IX. Порядок определения стажа работы**

9.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

9.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в следующем порядке:

1) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

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

время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

2) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в абзаце втором подпункта 1 настоящего пункта.

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на

инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

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

3) в стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных подпунктами 1 и 2 настоящего пункта, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам; инструкторам-методистам, включая старших (кроме методистов и старших методистов учебно-методических кабинетов, центров, образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов);

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

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

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



5) право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) представляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6) время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7) стаж работы в определенных должностях и учреждениях исчисляется методистам учебно-методических, методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), учителям-логопедам, учителям-дефектологам психолого-медико-педагогических консультаций (комиссий).

В стаж работы в должности методистов (старших методистов) методических, учебно-методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов при установлении оплаты труда включается время работы в указанных должностях, а также в должностях руководителей методических учреждений, учреждений повышения квалификации и их структурных подразделений. Кроме того, при переводе в указанные учреждения на должности методистов учителей, воспитателей и других работников образовательных учреждений, имеющих 1 или высшую квалификационную категорию, в их стаж включается время работы в должностях, соответствующих профилю работы методиста.

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

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

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

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение № 1  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад  
с.Новоалександровка

1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1		Помощник воспитателя;	2 802
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
3	1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель;	6 700
4	3 квалификационный уровень	Воспитатель;	7 100

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения общеотраслевых профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки,

			руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; кастелянша; кухонный рабочий; подсобный рабочий; сторож; уборщик служебных помещений; прачка, электрик 1-го квалификационного разряда	2 852
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
2	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; повар;	4 146

3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, занимающих общепромышленные должности служащих, устанавливаются на основе отнесения ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов, служащих».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки,
-------	-------------------------	------------------------	--

			руб.
1	2	3	4
1	2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством.	3 066

Приложение № 2  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения детский сад  
с. Новоалександровка

Распределение стимулирующего фонда оплаты труда осуществляется двенадцать раз в год (ежемесячно) на основе проведённого мониторинга профессиональной деятельности работников учреждения. Подсчёт баллов производится по всем показателям с учётом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчёта баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранных каждым работником.

Выплаты производятся пропорционально отработанному времени.

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности воспитателя  
дошкольного образовательного учреждения МБДОУ детский сад  
с.Новоалександровка

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности воспитателя ДОУ	Критерии оценки эффективности деятельности воспитателя ДОУ (ед.измерения-баллы)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчётности	Баллы педагога	Баллы комиссии
1	<p>Коэффициент посещаемости детей (групп <u>ясельного</u> возраста):</p> <p>Коэффициент посещаемости детей (групп <u>дошкольного</u> возраста):</p>	<p>посещаемость составляет от 90 до 100 % - <b>10</b></p> <p>посещаемость составляет от 80 до 90 % - <b>8</b></p> <p>посещаемость составляет от 70 до 80 % - <b>4</b></p> <p>посещаемость составляет от 60 до 70 % - <b>2</b></p> <p>посещаемость составляет от 90 до 100% - <b>10</b></p> <p>посещаемость составляет от 80 до</p>	Табеля	Ежемесячно		

		90% - <b>8</b> посещаемость составляет от 70 до 80% - <b>4</b>				
2	Наполняемость групп (списочные составы)	до 10 чел- 0 от 10 до 15 чел- <b>1</b> от 15 до 20 чел- <b>2</b> от 21 до 25 чел. – <b>3</b> <b>отт 25-30 чел -4</b> <b>для групп раннего</b> <b>возраста:</b> до 10 чел -0 от 10 до 15 чел -3 от 15 до 20 чел -4	Табеля	Ежемесячно		
3	Повышение уровня педагогической культуры родителей	родит.клубы- <b>4</b> объединения- <b>3</b> мастер-классы- <b>1</b> круглые столы- <b>2</b>	Наличие документации, отчёты и фотоотчёты	1 раз в квартал		
4	Посещение родителями мероприятий, проводимых в ДОО (от числа семей группы)	Посещение 100%- <b>5</b> Посещение 90%- <b>3</b> Посещение 80%- <b>1</b>	Информация	1 раз в квартал		
5	Овладение родителями необходимыми практическими умениями и навыками воспитания и обучения детей дошкольного возраста	<b>3</b>	Мониторинг после проведения занятий в п.3	1 раз в квартал		
6	Удовлетворённость родителей качеством образования	100 % - <b>3</b> 90% - <b>2</b> 80% - <b>1</b>	Анкетирование Мониторинг	1 раз в квартал		
7	Участие родителей в планировании образовательного процесса	<b>3</b>	План работы и протоколы заседания родительского комитета	1 раз в квартал		
8	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	<b>2</b>	Информация	ежемесячно		
9	Участие воспитанников		Сертификаты, дипломы	1 раз в квартал		

	дошкольного учреждения в смотрах, конкурсах различных уровней: - на уровне ДОУ -муниципальный уровень -областной -всероссийский	<b>1</b> <b>3</b> <b>5</b> <b>2</b>					
10	Наличие призовых мест воспитанников по итогам смотров, конкурсов различных уровней: - на уровне ДОУ -муниципальный уровень -областной -всероссийский	очный <b>1</b> <b>2</b> <b>3</b> <b>4</b>	заочный <b>0</b> <b>1</b> <b>2</b> <b>3</b>	Сертификаты, дипломы, грамоты, благодарности	1 раз в квартал		
11	Контроль за своевременностью внесения родительской платы за детский сад	91-100% - <b>7</b> 81-90% - <b>6</b> 71-80% - <b>2</b>		Информация	ежемесячно		
12	Наличие работы по самообразованию и внедрению её в образовательный процесс	<b>Открытое занятие - 5</b> <b>Мероприятие с детьми и родителями -4</b> <b>Документация -2</b>		Отчет педагога	ежегодно		
13	Создание элементов образовательной инфраструктуры	<b>Игровые зоны -1</b> <b>Благоустройство ДОУ -2</b> <b>Благоустройство территории д/с - 2</b>		Информация	ежегодно		
14	Повышение эффективности педагогической деятельности (открытые занятия, мастер-класс, конкурсы)	За одно занятие в доу – <b>2</b> округ(несколько доу)- <b>3</b> район- <b>4</b> область- <b>5</b> дистанционно - <b>2</b>		Информационная справка	1 раз в квартал		
15	Повышение имиджа детского сада (публикации в газете и	В газете ДОУ- <b>1</b> Информационная публикация в		Информационная справка	1 раз в квартал		

	т.д)	районной -газете- 3				
16	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей и детьми, попавшими в трудную жизненную ситуацию	<b>Семьи состоящие на учете -2</b> <b>Семьи попавшие в трудную жизненную ситуацию, дети инвалиды -1</b>	Информация педагога согласованная с руководителем	1 раз в квартал		
17	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы за рамками основной образовательной программы	день здоровья- 3 физкультурный досуг- 2 закаливающие процедур.- 1	Информационная справка	ежемесячно		
18	Проведение или участие педагогов в мероприятиях, непредусмотренных основной образовательной программой	подгот. и провед.- 4 участие - 2	Информационная справка	1 раз в квартал		
19	Дополнительная образовательная деятельность (кружки)	выставка работ- 2 <b>выступление детей 2</b> занятие для родителей (логоп. и раз. Речи)- 2	Информационная справка	1 раз в квартал		
20	Уровень исполнительской дисциплины	Неисполнение должностных обязанностей <b>(минус 2 балла)</b>	Информация	ежемесячно		
21	Наличие призовых мест педагогов по итогам конкурсов различных уровней: - на уровне ДООУ -муниципальный уровень -областной -всероссийский	очный            заочный <b>1                    0</b> <b>2                    1</b> <b>3                    2</b> <b>4                    3</b>	Сертификаты, дипломы, грамоты, благодарности	ежемесячно		



