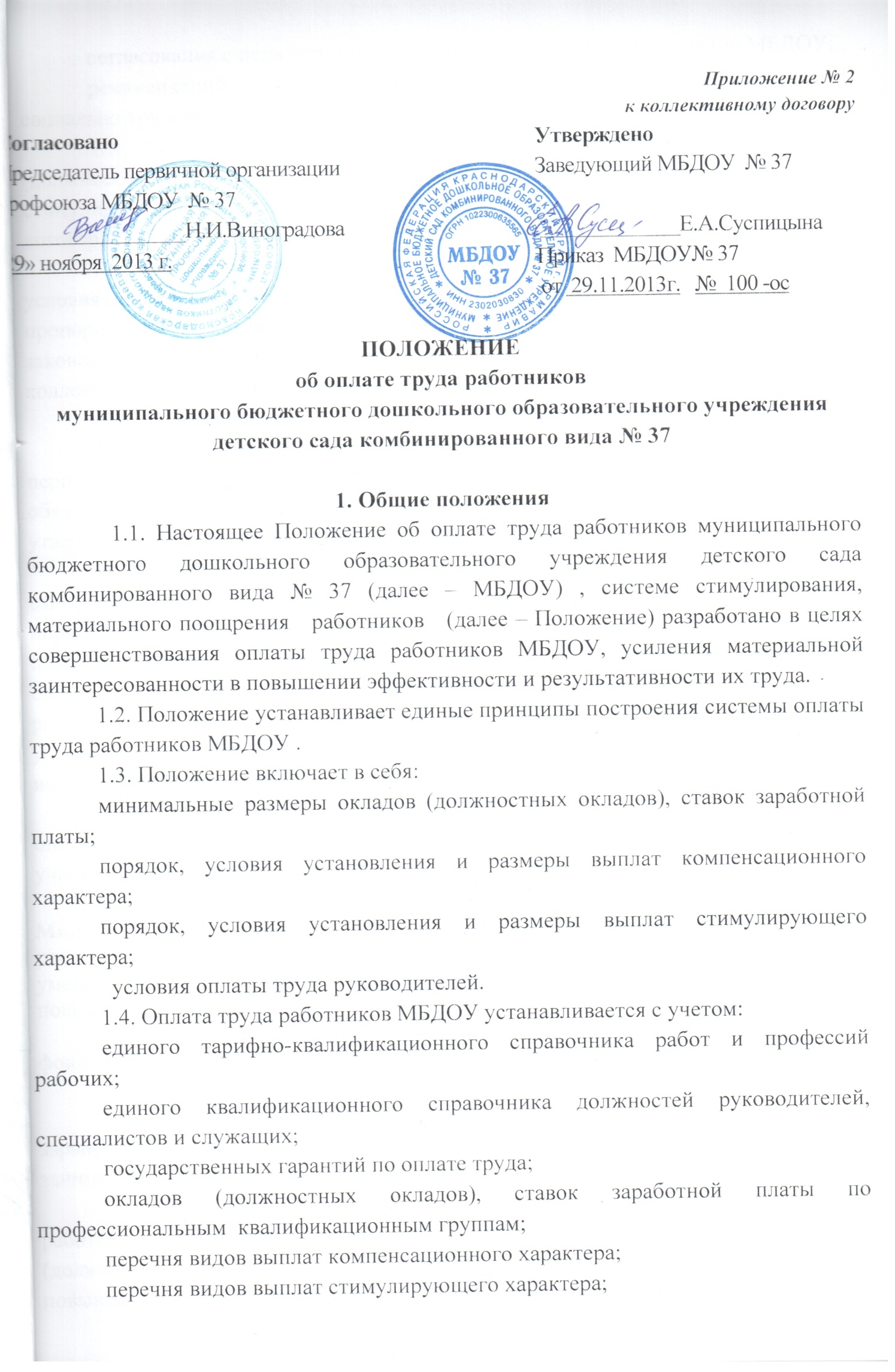


******

согласования с первичной профсоюзной организацией работников МБДОУ;

рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.8. 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, утвержденного на краевом уровне.

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

1.10. Оплата труда работников МБДОУ производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций МБДОУ, в части оплаты труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

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

**2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников МБДОУ.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, заведующий самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом минимальных повышающих коэффициентов, по профессиональным квалификационным уровням. Применение минимальных повышающих коэффициентов к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установленному по профессиональным квалификационным группам образует новый оклад. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры минимальных повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению и с учетом их последующих повышений (индексаций).

Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования и относящихся по своим функциональным обязанностям к работникам здравоохранения, культуры и иным отраслям, осуществляется в соответствии с нормативно правовыми актами главы муниципального образования город Армавир устанавливающих порядок оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждений.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда МБДОУ, данного Положения.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем МБДОУ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников МБДОУ, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам образует новый оклад.

2.3. Установление окладов работникам учреждения должности, которых не включены в приложения №1 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих муниципальных учреждений города Армавира и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений муниципального образования город Армавир.

2.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часовпедагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников ».

2.5. Порядок исчисления заработной платы работникам учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты работников учреждения устанавливаются в соответствии с перечнем учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования.

2.7. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, установлены в приложении № 3 к настоящему Положению.

2.8. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 4 к настоящему Положению .

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

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников МБДОУ может быть предусмотрено установление работникам учреждения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

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

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

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

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

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории;

0,05 - при наличии второй квалификационной категории.

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

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

Размеры повышающего коэффициента:

0,075 – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный»;

0,15 – за ученую степень доктора наук.

-Педагогическим работникам за наличие:

* Нагрудного знака - до 0,07;
* Почетной грамоты - до 0,07.

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

3.5.Положением об оплате труда и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление работникам учреждения стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет.

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

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

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

3.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения рекомендуется устанавливать:

* за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения (выполнение детодней, высокий показатель посещаемости ребенком ДОУ , результаты мониторинга в ДОУ, т.д.), высокие академические и творческие достижения- до 50%; активное участие в общественных мероприятиях ДОУ, города и др.- до 100%; эффективность и высокие результаты работы в ДОУ, городе и др .-до 200%;
* за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе и др.- до 200%;
* за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения) - до 200%;
* за сложность и напряженность выполняемой работы - до 200%;( работа в группах с детьми раннего возраста и другие виды работ )– до 50 %.
* за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей:(организация и проведение праздников ( дни рождения детей и т.п.) , развлекательных мероприятий; разработка технологических карт; организация работы по текущему и капитальному ремонту помещений ; уборка щитовых, контроль за работой камеры видеослежения (перезапись на диски); своевременное заключение необходимых договоров, своевременное и полное выполнение договорных обязательств; помощь в организации, подборе материалов для проведения игровых мероприятий во время прогулки, обеспечение санитарного состояние игровых веранд( теневых навесов) и ежедневная обработка песка в песочницах, уход и разведение зеленых насаждений в группах, уход за цветниками на игровых площадках, сбор использованной посуды со столов и доставка на мойку, мойка столовой посуды; приобретение и контроль за спец. одеждой структурного подразделения, контроль и ремонт за использованием инвентаря в соответствием с назначение, фиксирование меток на инвентаре; использование дополнительного технологического оборудования; подъем и перемещение тяжестей в складе и кухонном цехе; содержание подвалов, сараев, сантехники в удовлетворительном состоянии; подъем и перемещение тяжестей в складе и кухонном цехе; выполнение покраски оборудования на территории и в помещениях детского сада; проведение частичного и капитального ремонта оборудования на территории и в помещениях детского сада; хранение, мелкий ремонт костюмов для праздничных мероприятий; уборка постирочной, уборка кабинетов, генеральная уборка помещений ДОУ, стирка и глаженье костюмов для праздничных мероприятий; покос травы, оформление клумб, уборка озелененной территории от листьев, обрезка кустов и деревьев и др.)- до 150 % ;
* за заведование кабинетом - до 50%.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Максимальный размер указанной надбавки до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры стимулирующих надбавок(в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 лет – 15%.

3.8. Выплаты стимулирующего характера и повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, за исключением предусмотренных подпунктами 3.3 и 3.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему утвержденной нагрузки сотрудников.

3.9. В целях стимулирования к качественному результату труда отдельным категориям работникам учреждения, могут быть установлены иные выплаты стимулирующего характера, в случае если они установлены администрацией муниципального образования город Армавир.

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

3.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев (определения качественных и количественных показателей), установлены в приложении № 6 к настоящему Положению, позволяющих оценить результативность и качество его работы , если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

3.12.Порядок определения размера и расчета стимулирующих выплат работникам по качественным и количественным показателям ,установлены в приложении № 7 к настоящему Положению.

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

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

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

* за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
* 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;

* специалистам за работу в сельской местности;
* за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных учреждения;
* за работу в ночное время;
* за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
* за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 24%.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

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

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

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

4.6. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных учреждениях устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

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

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (согласно локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников, трудовых договоров).

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

Размер доплаты составляет:

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

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

4.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

**5. Порядок и условия премирования работников учреждения.**

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

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

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

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премии за качество выполняемых работ;

премии за интенсивность и высокие результаты работы.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), максимальным размером премия не ограничена.

Выплаты единовременных премий производятся на основании приказа руководителя МБДОУ, с учетом мнения первичной профсоюзной организации учреждения и Совета Учреждения.

5.1.1. Премии по итогам работы(за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы- до 200 %.

При премировании учитывается:

-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде(неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, Правилам внутреннего трудового распорядка работников учреждения, четкое, своевременное исполнение распорядительных документов, решений, приказов и др);

-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (проявление творчества, инициативы и применение в работе современных форм и методов организации труда и др);

-проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения(активное участие в методических или общественных мероприятиях, проводимых в учреждении в течение соответствующего периода и др);

-выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения(бережное отношение к имуществу учреждения и др);

-качественная подготовка и своевременная сдача отчетности(отсутствие случаев травматизма воспитанников; жалоб со стороны родителей (законных представителей; замечаний со стороны контролирующих органов; низкая заболеваемость, перевыполнение плана детодней и др.);

-участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий(победа или получение призовых мест воспитанниками в конкурсах, соревнованиях, других мероприятиях, проводимых, как в учреждении, так и за его пределами (в городе, районе, крае, стране; победа или получение призовых мест работниками в различных конкурсах, соревнованиях, других мероприятиях, проводимых, как в учреждении, так и за его пределами (в городе, районе, крае, стране).

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничивается и определяется руководителем.

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

5.1.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

5.1.3. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы . При премировании учитывается:

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения),особый режим работы(связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем жизнеобеспечения МБДОУ и др.) ,;

организация и проведение мероприятий , направленных на повышение авторитета и имиджа МБДОУ среди населения;

выплаты за сложность , напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, при совпадении показателей (детализации ) выплат.

5..2.Премии предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

**6. Материальная помощь.**

6.1. В пределах фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь:

- к отпуску, на лечение;

- в связи со смертью работника или его родственника;

- в связи с заключением брака;

- при рождении ребенка;

- в связи с тяжелым материальным положением.

6.2. Материальная помощь выплачивается на основании приказа руководителя МБДОУ, по письменному заявлению работника.

6.3. Размер материальной помощи может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным размером не ограничена.

**7. Оплата труда руководителя учреждения , заместителей заведующего и главного бухгалтера**

7.1. Заработная плата заместителей заведующего и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения , и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим округлением до целого рубля в сторону увеличения. В случае установления повышений минимальных окладов (должностных окладов),ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования город Армавир, перешедших на отраслевые системы оплаты труда, должностной оклад руководителя индексируется на величину повышения, что образует новый оклад.

7.3. Выплаты стимулирующего характера заместителям заведующего и главному бухгалтеру устанавливаются заведующим учреждением в дополнительном соглашении к трудовому договору.

7.4. С учетом условий труда заместителям заведующего и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.5. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада заведующего учреждения и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.6. С учетом условий труда заместителям заведующего и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.7.Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения. Конкретный размер премии определяется управлением образования администрации муниципального образования город Армавир, в соответствии с настоящим Положением и трудовым договором руководителя учреждения.

Премирование руководителей может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств учреждения.

**8. Штатное расписание**

8.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается заведующим учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа заведующего учреждения или путем создания приказа о утверждении нового штатного расписания с определенной даты.

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

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

Заведующий МБДОУ № 37 Е.А.Суспицына

***ПРИЛОЖЕНИЕ № 1***

*к Положению об оплате труда*

*об оплате труда работников*

*муниципального бюджетного*

*дошкольного образовательного*

*учреждения детского сада*

*комбинированного вида № 37*

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ**

**(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и размеры минимальных повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. По занимаемым должностям работников муниципальных образовательных учреждений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Профессиональная группа/ квалификационный уровень | Минимальные повышающие коэффициенты |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Должности работников учебно-вспомогательного персонала  первого уровня | |
| Минимальный размер оклада (должностного оклада),  ставки заработной платы – 3000 рублей | |
| 1.1 | Вожатый, помощник воспитателя; секретарь учебной части | 0,00 |
| 2. | Должности работников учебно-вспомогательного персонала  второго уровня | |
| Минимальный размер оклада (должностного оклада),  ставки заработной платы – 3400 рублей | |
| 2.1 | 1 квалификационный уровень:  Дежурный по режиму, младший воспитатель | 0,00 |
| 2.2 | 2 квалификационный уровень:  Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму | 0,06 |
| 3. | Должности педагогических работников | |
| Минимальный размер оклада (должностного оклада),  ставки заработной платы – 4200 рублей | |
| 3.1 | 1 квалификационный уровень:  инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | 0,00 |
| 3.2 | 2 квалификационный уровень:  Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог | 0,08 |
| 3.3 | 3 квалификационный уровень:  Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор методист; старший педагог дополнительного образования | 0,09 |
| 3.4 | 4 квалификационный уровень:  Преподаватель 2; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор 3; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед) | 0,10 |
| 4. | Должности руководителей структурных подразделений | |
| Минимальный размер оклада (должностного оклада),  ставки заработной платы –4600 рублей | |
| 4.1 | 1 квалификационный уровень:  Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей 4 | 0,00 |
| 4.2 | 2 квалификационный уровень:  Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования5;старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования | 0,05 |
| 4.3 | 3 квалификационный уровень:  Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования | 0,10 |

1 За исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования.

2 Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

3 За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

4 Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

5Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

Заведующий МБДОУ № 37 Е.А.Суспицына

***ПРИЛОЖЕНИЕ № 2***

*к Положению об оплате труда*

*об оплате труда работников*

*муниципального бюджетного*

*дошкольного образовательного*

*учреждения детского сада*

*комбинированного вида № 37*

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

РАБОТНИКАМ

1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

работников за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

2. Установленная заработная плата педагогических работников в тарификационных списках и заработная плата административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в расчетных списках выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, в остальных случаях (повышении окладов заработной платы, изменения комплектования учреждения и др.) составляются расчетные списки.

Заведующий МБДОУ № 37 Е.А.Суспицына

***ПРИЛОЖЕНИЕ № 3***

*к Положению об оплате труда*

*об оплате труда работников*

*муниципального бюджетного*

*дошкольного образовательного*

*учреждения детского сада*

*комбинированного вида № 37*

ПЕРЕЧЕНЬ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,

ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование учреждений и организаций | Наименование должностей |
| 1 | 2 |
| I | |
| Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых | Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги - организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры - преподаватели, тренеры - преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно - производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба) |
| II | |
| Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (не зависимо от ведомственной подчиненности) | Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты |
| III | |
| 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями  2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве | 1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)  2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров |
| IV | |
| Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации | Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты |
| V | |
| Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками | Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами |
| VI | |
| Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения | Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог |

Примечание:

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

Заведующий МБДОУ № 37 Е.А.Суспицына

***ПРИЛОЖЕНИЕ № 4***

*к Положению об оплате труда*

*об оплате труда работников*

*муниципального бюджетного*

*дошкольного образовательного*

*учреждения детского сада*

*комбинированного вида № 37*

ПОРЯДОК ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

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

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

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

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

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

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации 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 физического воспитания, 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;
* педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
* преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе 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) предоставляется 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. 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.

8. 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.

Заведующий МБДОУ № 37 Е.А.Суспицына

***ПРИЛОЖЕНИЕ № 5***

*к Положению об оплате труда*

*об оплате труда работников*

*муниципального бюджетного*

*дошкольного образовательного*

*учреждения детского сада*

*комбинированного вида № 37*

ВЫПЛАТЫ ЗА СПЕЦИФИКУ РАБОТЫ

педагогическим и другим работникам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в отдельных муниципальных образовательных учреждениях муниципального образования город Армавир

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии повышения | Процент повышения |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) | 15 - 20 |
| 2. | За работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении | 15 - 20 |

Заведующий МБДОУ № 37 Е.А.Суспицына

***ПРИЛОЖЕНИЕ № 6***

*к Положению об оплате труда*

*об оплате труда работников*

*муниципального бюджетного*

*дошкольного образовательного*

*учреждения детского сада*

*комбинированного вида № 37*

ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОУ

(качественные и количественные показатели)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатели и критерии результативности деятельности | | **баллы** | Комментарий (конкретные мероприятия,  разработки и др.) | Самооценка  **(баллы)** |
| 1 | **За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения** | | | | |
| 1.1. | Организация воспитательно- образовательного процесса на высоком уровне | | До3 |  |  |
| 1.2. | Общие  показатели  уровня   развития   воспитанников      по результатам    мониторинга    реализации    основной общеобразовательной  программы       дошкольного образования ДОУ  (сентябрь, январь, май-июнь)  Уровни:  -Высокий  -Средний  -Низкий | | До 20  20  10  5 |  |  |
| 1.3. | Достижение воспитанниками высоких показателей в сравнение с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения (один раз в год: результаты мониторинга, показ итоговой НОД с учетом образовательных областей). | | До 15 |  |  |
| 1.4. | Организация и проведение мероприятий способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья воспитанников,  использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий:  - физкультминутки;  - коррекционный час в группах компенсирующей направленности;  - ортопедический режим в группах детей с нарушением ОДА;  -проведениезанятий ЛФК,  -логоритмика;  - тематические мероприятия (НОД) о здоровом образе жизни;  -НОД по физическому развитию ;  - дни (или недели) здоровья;  - утренняя гимнастика;  - прогулка;  - закаливание;  - выполнение режима дня, установленного для возрастной группы , и др. | | До 24( за одно мероприятие 2 балла) |  |  |
| 1.5. | Выполнение детодней,  посещаемость:от70%до75%  от76%до80%  от81%до100% | | До10  2  5  10 |  |  |
| 1.6. | Уровень заболеваемости(количество случаем )  От2до4  От5до7 | | До5  5  2 |  |  |
| 1.7. | Создание предметно- развивающей среды (обновление, пополнение), качественная организация игрового пространства  (баллы суммируются):  -эстетическое оформление;  -зонирование группового пространства , согласно основных принципов;   - планирование игровой деятельности (сюжетно – ролевые игры, дидактические, подвижные, конструктивные)соответствие возрасту воспитанников;  - наличие игровых пособий и атрибутов, в том числе, изготовленные совместно педагогами, детьми и родителями;  - наличие методической литературы;  -наличие символики группы  -подготовка группы и участка к праздникам  -состояние участка ,соответствие оборудования возрасту детей. | | До 24(( за одно мероприятие 3 балла) |  |  |
| 1.8. | Подготовка и проведение мероприятий: согласно методических рекомендаций( праздники, развлечения, тематические недели, выставки творческих работ и др);  -проведение НОД высокого качества (открытые коллективные просмотры , взаимопосещения, анализ НОД в рамках внутреннего контроля). | | До 10( за одно мероприятие 1 балл) |  |  |
| 1.9 | Профессиональная компетентность, мастерство(баллы суммируются):  -выполнение ООП дош. образования ДОУ;  -комплексная система планирования воспитательно- образовательной работы(планы календарные , перспективные), разработка и реализация;  -организация, проведение,  составление инд.программ коррекционной работы;  -работа с детьми с проблемами в развитии;  -культура делопроизводства  (оформление документации);  -работа по самообразованию ;  -выполнение функциональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;  -повышение уровня квалификации; | | До 31  10  3  3  3  3  3  3  3 |  |  |
| 1.10 | Социально- психологический климат в группе и качественная организация работы с родителями(баллы суммируются):  - планирование;  - информационные уголки, эстетически оформленные, периодически сменяемые - 1 раз в месяц (разнообразное содержание и вариативность материалов);  - использование разнообразных форм работы с родителями (традиционные и нетрадиционные);  -отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей | | До 12  3  3  3  3 |  |  |
| 1.11 | Результативность работы (баллы суммируются):  - проведение занятий высокого качества;  - над методической темой ДОУ   ;  - за своевременную подготовку отчетной документации, связанной с учебным процессом    и др. | | До 15  5  5  5 |  |  |
| 1.12 | Образцовое содержание группы, кабинета, участка | | До 5 |  |  |
| 1.13 | Соблюдение инструкций по охране труда, за сохранность имущества ДОУ и личного имущества воспитанников, а также работников ДОУ     технике безопасности, санитарного состояния помещений , предьявляемых к содержанию детей в группе (СанПиН),отсутствие травматизма. | | До 15 |  |  |
| 1.14 | За высокое качество физкультурно - оздоровительной и спортивно-массовой работы | | 3 |  |  |
| 1.15 | За высокое качество подготовки: музыкальных утренников  -муз.сопровождение  -эстетическое оформление  -подготовка детей к утренникам | | до3 |  |  |
| 1.16 | За переполняемость групп:  от5до10детей  от11до15детей | | До 5  2  5 |  |  |
|  | *Сумма баллов по 1 разделу* | | 200 балла |  |  |
| 2 | **За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе.** | | | | |
| 2.1 | -Участие в инновационной деятельности,  -ведение экспериментальной работы,  -разработка и внедрение авторских программ и технологий, методических пособий;  -выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов,  -выполнение программ коррекции и исправления дефектов  -использование информационных технологий и др.(баллы суммируются) | | До 18  3  3  3  3  3  3 |  |  |
| 2.2. | Руководство студийно- кружковой работой | | 5 |  |  |
| 2.3. | Достижения педагога(баллы суммируются):  -участие в конкурсах, конференциях, фестивалях, методических объединениях, проведение открытых мероприятий и т.д на различных уровнях:  ДОУ  Муниципальный  Краевой  Федеральный .  -Наличие публикаций, информации в СМИ о ДОУ и педагоге ,издание газет, памяток,  методических пособий(на разных уровнях):  ДОУ  Муниципальный  Краевой  Федеральный .  -Обобщение и распространение педагогического опыта (за эффективность участия в работе ДОУ ( выступления на педсовете, реферат, открытое занятие, обучение коллег, обобщение опыта):  ДОУ  Муниципальный  Краевой  Федеральный . | | До 66  2  4  6  10  2  4  6  10  2  4  6  10 |  |  |
| 2.4. | Позитивные результаты деятельности воспитанников (подготовка призеров, конкурсов, конференций различного уровня и др.) | | До 15 |  |  |
| 2.5. | Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ДОУ у родителей, общественности | | До 5 |  |  |
|  | *Сумма баллов по 2 разделу* | | 109 баллов |  |  |
| 3 | **За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)** | | | | |
| 3.1 | Оформление тематических выставок , работа с профсоюзными документами и др. | | 3 |  |  |
| 3.2 | Организация мероприятий досугового характера. | | До 5 |  |  |
| 3.3. | Участие в срочных ремонтных работах | | До 7 |  |  |
|  | *Сумма баллов по 3 разделу* | | 15 баллов |  |  |
| 4 | **За сложность и напряженность выполняемой работы** | | | | |
| 4.1 | Подготовка помещений к праздникам | 3-5 | |  |  |
| 4.2 | Добросовестное выполнение обязанностей дежурного по учреждению и уровень организации дежурства группы по учреждению в праздничные дни | До5 | |  |  |
| 4.3 | Участие в аттестации педагогов ДОУ, города( руководитель, член экспертной группы) | 3-5 | |  |  |
| 4.4 | Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы самоуправления и т.д.) | До5( за одно мероприятие 1 балла) | |  |  |
| 4.5 | Эффективность и качество исполнения управленческих решений. | от2до5 | |  |  |
| 4.6 | Подготовка конкурсов, конференций различного уровня | До5 | |  |  |
| 4.7 | За подготовку ДОУ  к новому учебному году | 5 | |  |  |
|  | *Сумма баллов по 4 разделу* | 40 баллов | |  |  |
|  | **Общая сумма баллов** | 359 баллов | |  |  |

Заведующий МБДОУ № 37 Е.А.Суспицына

***ПРИЛОЖЕНИЕ № 7***

*к Положению об оплате труда*

*об оплате труда работников*

*муниципального бюджетного*

*дошкольного образовательного*

*учреждения детского сада*

*комбинированного вида № 37*

**Порядок определения размера**

**и расчета стимулирующих выплат работников МБДОУ № 37**

1.Распределение стимулирующих выплат работников МБДОУ осуществляется по итогам каждого месяца.

2.Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ осуществляется Советом Учреждения ДОУ по распределению части фонда оплаты труда работников МБДОУ (избранным на общем собрании коллектива ДОУ) по представлению заведующему ДОУ , и согласовывается с председателем ПК.

3.Заведующий ДОУ своим приказом утверждает состав Совета Учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ .В состав входят: заведующий ДОУ, старший воспитатель, зам по АХР, председатель ПК , музыкальный руководитель , воспитатель.

4.Работники ДОУ самостоятельно заполняют листы самооценки результатов своей деятельности и представляют его заведующему ДОУ ( или старшему воспитателю) по итогам проработанного месяца.

5.Заведующий ДОУ ( или старший воспитатель)представляет в Совет учреждения ДОУ аналитическую информацию о показателях деятельности работников ДОУ, являющихся основанием для установления им выплат стимулирующего характера (оценочный лист).

6.Совет Учреждения ДОУ принимает решение о стимулировании и размере выплат большинством голосом открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета Учреждения ДОУ.

7. Совет Учреждения ДОУ по установлению стимулирующих выплат:

- определяет денежное содержание одного балла - основного расчётного показателя для определения размера стимулирующих надбавок каждому работнику путем деления денежного выражения общего фонда стимулирующих надбавок на общее число баллов всех работников ДОУ;

- устанавливает надбавку в денежном выражении каждому работнику ДОУ путем умножения денежного выражения одного балла на число баллов, полученных каждым работником.

-Размер доплаты стимулирующего характера в денежном выражении каждому работнику образовательного учреждения определяется по следующей формуле:

 **= СДР**

где:

СДР- стимулирующая доплата конкретному работнику;

ФС- фонд надбавок за качество или (стимулирующий) ;

СБВ - сумма баллов всех работников ДОУ;

СБР - сумма баллов конкретного работника ДОУ по показателям оценки качества его профессиональной деятельности.

8.Решение Совета Учреждения ДОУ оформляется протоколом.

9.Заведующий на основании итогового протокола издает приказ об установлении стимулирующих надбавок работникам ДОУ по согласованию с выборным профсоюзным органом ДОУ.

10.В случае корректировки стимулирующего фонда оплаты труда заведующий ДОУ имеет право изменить надбавку на процент корректировки распорядительным документом, принимаемым по согласованию с выборным профсоюзным органом, предупредив об этом работников письменно не менее чем за двамесяца.

11.Стимулирующие выплаты сотрудникам ГБОУ производятся в соответствии с набранными баллами и пропорционально отработанному времени.

Заведующий МБДОУ № 37 Е.А.Суспицына