


Согласовано
Председатель профкома
 Е. И. Щеглова
Протокол № 2 от 15.01.2018

Утверждаю
Заведующая  Е. В. Гонтарева
Приказ № 4 от 15.01.2018



Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Берёзка»

I. Общие положения.

1.1. Положение об оплате труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Берёзка» (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением Администрации Сампурского района от 15.01.2018 №6 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Берёзка» (далее - учреждение), в целях обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, без ограничения ее максимальным размером.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ);

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

- выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

- выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты;

- выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;

- особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

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

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

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

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

Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет средств бюджета Тамбовской области, районного бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.8. Заработная плата устанавливается в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников (за счет всех источников финансирования).

1.9. Перечень должностей административно – управленческого, основного и вспомогательного персонала работников учреждения устанавливается коллективным договором либо локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, исходя из специфики учреждения.

1.10. Оплата труда работников учреждения осуществляется: за фактически отработанное время, выполненный объем работ, в соответствии с установленным настоящим Положением размерами оплаты труда, с особенностями для профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

1.11. Основанием, согласно действующим законодательным и иным нормативным правовым актам, для начисления заработной платы работникам учреждения являются: трудовой договор, приказ руководителя учреждения по дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного

характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий; табель учета рабочего времени; выполненная трудовая функция; настоящее Положение.

1.12. Режим труда и отдыха для работников учреждения устанавливается правилами внутреннего учреждения.

Исчисление части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы осуществляется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на количество рабочих часов по норме рабочего времени месяца, за который производится начисление заработной платы.

1.13. Количество часов, отработанных работником учреждения сверхурочно, определяется ежедневно и по итогам работы за учетный период (месяц) по табелю учета рабочего времени, как разница между фактическим отработанным работником временем и установленной для работника продолжительности рабочего времени ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени, - как разница между фактически отработанным работником времени в расчетном периоде и установленного для работника нормального числа рабочих часов за учетный период (месяц).

Суммированный учет рабочего времени вводится для отдельных категорий работников правилами внутреннего трудового распорядка муниципального образовательного учреждения, когда по условиям работы или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

В установленную для работника нормальную продолжительность рабочего времени за месяц, не включается время нахождения работника в отпуске, при временной нетрудоспособности, время вынужденного прогула, простоя, время отсутствия работника на работе без уважительных причин, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законодательством возраста, время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы.

1.14. Время простоя, определенного статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации, по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.15. Для исчисления средней заработной платы, сохраняемой за работником в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, учитывается период – 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу совершения события.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

В коллективном договоре либо в локальном нормативном акте учреждения могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Правительством Российской Федерации.

1.16. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.17. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

1.18. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящем пункте срок выплатить неоспариваемую им сумму.

1.19. При выплате заработной платы каждый работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», постановлением Администрации района от 26.08.2016 № 321 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Сампурского района».

2.2. Настоящим Положением установлены следующие размеры базовых (минимальных) окладов (базовых минимальных) должностных окладов, базовых (ми-

нимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 3118 рублей.

2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 3563 рублей.

2.2.3. для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня – 5237 (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 г.).

2.2.4. Минимальные размеры окладов работников учреждений, не включенных в ПКГ (непосредственно подчиненных руководителю учреждения):

руководитель филиала 6681 рубль;

2.2.5. размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей ПКГ и представлены в приложении к настоящему Положению.

Базовый минимальный оклад, (должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад).

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

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в учреждении применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;

по общеотраслевым профессиям рабочих – тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31.

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

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

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников составляет:

3.1.1. по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

1 квалификационный уровень - 0,20;

2 квалификационный уровень - 0,20;

3 квалификационный уровень - 0,25;

4 квалификационный уровень – 0,30;

3.1.2. по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:

1 квалификационный уровень - 0,10;

2 квалификационный уровень - 0,15;

3 квалификационный уровень - 0,20.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, в исключительных случаях могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

Учреждение самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении № 2 к постановлению Администрации района от 26.08.2016 № 321 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Сампурского района».

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Другие повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной квалификационной группе первого, второго, третьего и четвертого уровней. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование»: воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала (воспитатель, педагог-психолог, старший воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре) за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

0,55 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,30 – при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Работникам учреждения, которым присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении - по решению работодателя может быть установлен повышающий коэффициент до 0,20.

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

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

3.5. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности: заведующий (начальник) структурного подразделения (филиала) - 0,15.

3.6. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.7. Для работников учреждений устанавливается повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения, условия труда в котором отличаются от нормальных, от расположенности учреждения, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

3.7.1. за работу в сельской местности, рабочих поселках - повышающий коэффициент - 0,25;

3.8. Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения устанавливается отдельно по каждому основанию, но суммарно не должен превышать 0,45.

Основание для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является Устав учреждения.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

3.9. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.10. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и производится в пределах фонда оплаты труда.

IV. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

Для работников учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера.

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации (выплата исчисляется без учета повышенного коэффициента по типу (виду) учреждения, повышающего коэффициента по занимаемой должности,

персонального повышающего коэффициента, иных доплат и надбавок, установленных в настоящем Положении).

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01 января 2014 г., а по окончании срока ее действия (5 лет), по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения;

при выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную 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»;

за руководство методическими объединениями, и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения.

4.3. Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника, сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При оплате за сверхурочную работу работнику, для которого не введен суммированный учет рабочего времени, начисляется повышенный оклад (повышенный должностной оклад), повышенную ставку заработной платы исходя из условий, определенных в абзаце 1 настоящего пункта (к сумме ежемесячного оклада (должностного оклада), ежемесячной ставки заработной платы, установленного (установленной) с учетом повышающего коэффициента по должности, прибавляется сумма оплаты часов сверхурочной работы, исчисленной как произведение количества часов, отработанных сверхурочно, и части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы) часовой ставки заработной платы, увеличенной в полтора раза за первые два часа сверхурочной работы и в два раза за последующие часы работы.

Работнику, в отношении которого введен суммированный учет рабочего времени, сверхурочная работа по итогам учетного периода (месяц) оплачивается в виде доплаты, которая исчисляется как произведение количества часов, отработанных

сверхурочно, и повышенной части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы на повышающий коэффициент по должности, увеличенной в полтора раза за первые два часа сверхурочной работы и в два раза за последующие часы работы.

4.4. Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

4.5. Выплаты работникам за работу в ночное время в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

При этом исчисление части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы производится исходя из повышенного размера ставки заработной платы, оклада и повышающего коэффициента по занимаемой должности, но без учета персонального повышающего коэффициента, иных доплат, надбавок и премий, установленных в трудовом договоре работника в соответствии с настоящим Положением.

Повышение оплаты труда за работу в ночное время является доплатой, которая не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

4.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим ПКГ) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения и конкретизируются трудовыми договорами, исходя из оценки фактической работы работника в условиях труда, отличающихся от нормальных на основании табеля учета рабочего времени.

4.8.1. за руководство методическими объединениями – 5%;

4.8.2. за ведение сайта – 5%,

4.8.3. за регистрацию и отправку электронной почты – 5%.

4.8.4. за делопроизводство (ведение протоколов педагогических советов, протоколов общего собрания трудового коллектива, табеля учета рабочего времени) – 25%.

4.8.5. за вредные условия труда -4%

4.8.6. за ведение работы по охране труда – 20%

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

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

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы;

премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

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

5.2. Критерии, позволяющие оценить результативность выполняемых работ, определяются учреждением с учетом мнения представительного органа работников – профсоюзного комитета учреждения:

Педагогическим работникам:

за применение здоровьесберегающих технологий в образовательном процессе – 5%;

за применение в работе передовых методов труда – 5 %;

за руководство психолого-медико педагогическим консилиумом – 15%.

за руководство работой консультационного центра – 10 %.

за работу в консультационном центре - 5%

за работу в ЦИПР - 5%

за руководство работой ЦИПР – 10 %.

за изготовление атрибутов и нетрадиционного оборудования – 10%;

за организацию театрализованной деятельности - 20%;

за участие в мероприятиях ДОУ -10%;

за работу с детьми раннего возраста – 5%;

за РППС-5%.

за работу с родителями – 10%

за ведение АИС «Комплектование» - 10%

за организацию кружковой работы -20%

Заведующему хозяйством:

за сохранность имущества –5%

за участие в общественных мероприятиях учреждения –25%

за оказание помощи при подготовке к мероприятиям, ролевое участие – 10%
за выполнение разгрузочно-погрузочных работ –20%
за создание условий для сохранения физического и психического здоровья, обеспечения безопасности – 10%
за соблюдением технического состояния безопасности –10%
использование ИКТ -30%

Младшему воспитателю:

за работу в группах с детьми раннего возраста-30%
за оказание помощи при подготовке к мероприятиям, ролевое участие – 10%
за сохранность имущества – 5%
за выполнение разгрузочно-погрузочных работ - 20%
за создание условий для сохранения физического и психического здоровья, обеспечения безопасности – 30%
за участие в общественных мероприятиях учреждения – до 10%
за активное участие в организации образовательного процесса-5%
за уборку вспомогательных помещений- до 10%

Младшему воспитателю (филиал):

за работу в группах с детьми раннего возраста-30%
за оказание помощи при подготовке к мероприятиям, ролевое участие – 10%
за сохранность имущества – 5%
за выполнение разгрузочно-погрузочных работ - 20%
за создание условий для сохранения физического и психического здоровья, обеспечения безопасности – 30%
за участие в общественных мероприятиях учреждения – до 10%
за активное участие в организации образовательного процесса-5%
за уборку вспомогательных помещений- 5%

Повару:

за выполнение разгрузочно-погрузочных работ – 20%;
за соблюдение графика выдачи пищи- 10%;
за сохранность имущества - 5%;
за немеханизированный ручной труд – 50%;
за уборку помещения – до 25%

Повару (филиал):

за выполнение разгрузочно-погрузочных работ – 20%;
за соблюдение графика выдачи пищи- 10%;
за сохранность имущества - 5%;
за немеханизированный ручной труд – 50%;
за уборку помещения –20%

Машинисту по стирке и ремонту спецодежды:

за оказание помощи при подготовке к мероприятиям -10%;
за выполнение разгрузочно-погрузочных работ – 20%;
за выполнение работ по ремонту мягкого инвентаря -20%,
за сохранность имущества - 5%;
за уборку помещения – 20%;
за соблюдение графика смены белья и спецодежды – 40%.
за участие в общественных мероприятиях учреждения –25%

Машинисту по стирке и ремонту спецодежды (филиал):

за выполнение работ по ремонту мягкого инвентаря -10%,
за уборку помещения – 20%;
за сохранность имущества - 2%

Кухонному рабочему:

за сохранность имущества - 5%;
за выполнение разгрузочно-погрузочных работ –20%;
за уборку помещения – 25%;
за уборку инвентаря-7%;
за немеханизированный ручной труд – 70%;
за отбор суточной пробы- 20%;
за соблюдение графика выдачи пищи-10%

Кухонному рабочему (филиал):

за сохранность имущества - 5%;
за уборку инвентаря-7%;
за выполнение разгрузочно-погрузочных работ –10%;
за отбор суточной пробы- 10%

Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания:

за сохранность имущества –5%;
за выполнение разгрузочно-погрузочных работ - 20%;
за соблюдение правил пожарной безопасности -10%;
за соблюдением технического состояния оборудования - 50%;
за оказание помощи при подготовке к мероприятиям -10%;
за эффективное использование энерго- и теплоресурсов –9%;
за участие в общественных мероприятиях учреждения –20%.

Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания (филиал):

за соблюдением технического состояния оборудования - 50%;
за выполнение разгрузочно-погрузочных работ - 20%;
за оказание помощи при подготовке к мероприятиям -1%
за сохранность имущества –5%

Дворнику:

за сохранность имущества - 5%;
за соблюдение правил пожарной безопасности -10%;
за выполнение разгрузочно-погрузочных работ - 20%;
за соблюдением технического состояния оборудования - 50%;
за ведение работы по облагораживанию территории –9%;
за оказание помощи при подготовке к мероприятиям -10%;
за участие в общественных мероприятиях учреждения - 20%.

Дворнику (филиал):

за сохранность имущества - 5%;
за соблюдением технического состояния оборудования - 45%;
за ведение работы по облагораживанию территории –6%;
за соблюдение правил пожарной безопасности -10%;
за оказание помощи при подготовке к мероприятиям -10%;

Критерии, позволяющие оценить качество выполняемых работ, определяются учреждением с учетом мнения представительного органа работников – профсоюзного комитета учреждения:

Заведующему хозяйством:

соблюдение требований СанПин-5%

соблюдение требований ОТ-5%

выполнение внутреннего трудового распорядка -5%

качественное ведение отчетной документации-3%

высокий уровень психологического климата в коллективе -3%

соблюдение ТО (АПС и т.д)-3%

Младшему воспитателю:

соблюдение требований СанПин-3%

соблюдение требований ОТ-3%

выполнение внутреннего трудового распорядка -3%

высокий уровень психологического климата в коллективе -3%

Младшему воспитателю (филиал):

соблюдение требований СанПин-3%

соблюдение требований ОТ-3%

выполнение внутреннего трудового распорядка -3%

высокий уровень психологического климата в коллективе -3%

Повару:

соблюдение требований СанПин-10%

соблюдение требований пожарной безопасности-10%

качественное применение передовых методов труда-3%

Повару (филиал):

соблюдение требований СанПин-10%

соблюдение требований пожарной безопасности-10%

качественное применение передовых методов труда-3%

Машинисту по стирке и ремонту спецодежды:

соблюдение требований СанПин-3%

соблюдение требований ОТ-3%

выполнение внутреннего трудового распорядка -3%

высокий уровень психологического климата в коллективе -3%

качественная стирка белья, спецодежды-3%

Машинисту по стирке и ремонту спецодежды (филиал):

соблюдение требований СанПин-3%

соблюдение требований ОТ-3%

выполнение внутреннего трудового распорядка -3%

качественная стирка белья, спецодежды-3%

Кухонный рабочий:

соблюдение требований СанПин-3%

соблюдение требований ОТ-3%

выполнение внутреннего трудового распорядка -3%

высокий уровень психологического климата в коллективе -3%

качественное содержание посуды и инвентаря -3%

организацию в подготовке питания - 5%

Кухонный рабочий (филиал):

соблюдение требований СанПин-3%

соблюдение требований ОТ-3%

выполнение внутреннего трудового распорядка -3%

качественное содержание посуды и инвентаря –3%

Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания:

соблюдение требований СанПин-3%

соблюдение требований ОТ-3%

выполнение внутреннего трудового распорядка -3%

качественный ремонт оборудования – 8%

высокий уровень психологического климата в коллективе -3%

Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания (филиал):

соблюдение требований СанПин-3%

соблюдение требований ОТ-3%

выполнение внутреннего трудового распорядка -3%

высокий уровень психологического климата в коллективе -3%

Дворнику:

соблюдение требований СанПин-3%

соблюдение требований ОТ-3%

выполнение внутреннего трудового распорядка -3%

высокий уровень психологического климата в коллективе -3%

качественная уборка территории учреждения –8%

Дворнику(филиал):

соблюдение требований СанПин-3%

соблюдение требований ОТ-3%

выполнение внутреннего трудового распорядка -3%

высокий уровень психологического климата в коллективе -3%

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

В стаж непрерывной работы включается:

время фактической непрерывной работы в данном учреждении;

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

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Стаж непрерывной работы в данном учреждении	размеры выплаты (%)
до 3 лет	3
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
от 15 до 20 лет	20

Надбавка за стаж непрерывный работы в учреждении производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника), в пределах фонда оплаты труда.

Руководитель учреждения принимает приказ о назначении ежемесячной надбавки за стаж непрерывный работы по представлению комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за стаж непрерывной работы. Приказ об установлении надбавки объявляется работнику под расписку.

Состав комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, подтверждается приказом руководителя учреждения.

Надбавка за стаж непрерывной работы не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника надбавка за выслугу лет начисляется от оклада, ставки заработной платы по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, без учета доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается со дня возникновения права на ее назначение или изменение размера.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата надбавки, в том числе и в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности.

Исчисление общего стажа работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы производится в календарном порядке. При подсчете общего стажа работы периоды работы (службы) суммируются.

Основным документом, подтверждающим общий стаж работы (службы) для установления надбавки за стаж непрерывной работы, является трудовая книжка установленного образца.

Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете общего стажа работы (службы) для установления надбавки за стаж непрерывной работы, должны быть оформлены в соответствии с действующим законодательством.

В случаях, когда в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные сведения, которые являются основанием для подтверждения периодов работы (службы), включаемых в общий стаж работы (службы) для установления надбавки за стаж непрерывной работы, в трудовую книжку вносятся изменения в порядке, предусмотренном Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации.

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы (службы) для установления надбавки за стаж непрерывной работы, данный стаж подтверждается на основании представленных архивных справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, о приеме и об увольнении с рабочих профессий, содержащие сведения о периодах работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях которые включаются в этот стаж.

В необходимых случаях для подтверждения периодов работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях могут представляться копии правовых актов либо выписки из них о назначении на должность, или освобождении от должности, о приеме на рабочую профессию и об увольнении с нее.

При расторжении трудового договора выплата надбавки, установленная для работника, прекращается.

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

5.5. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

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

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

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

подготовки объектов к учебному году;

устранение последствий аварий;

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

участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;

другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Особо важными и ответственными работами считаются работы, проводимые в случае:

подготовки объектов к учебному году: завхозу –80%, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу, воспитателям - 50%

устранения последствий аварий -80%

подготовки и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического характера, конкурсов, фестивалей – 20%, муниципального уровня – 10%

за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары) муниципального уровня – 10%, регионального уровня – 20%;

за досрочное выполнение работ (учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал) - 80%;

за подготовку призеров конкурсов муниципального уровня – 10% за каждого призера, регионального уровня - 20% за каждого призера;

за проведение открытых мероприятий, занятий – 5%;

призерам конкурсов «Воспитатель года» муниципального уровня – 20%, регионального уровня – 50%;

и других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзным комитетом учреждения).

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника премия начисляется на оклад, ставку заработной платы по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, без учета доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер премии, выплачиваемой конкретному работнику, определяется по результатам его вклада в выполнение задач и обеспечении функций, возложенных на учреждение.

При определении размера премии основаниями для его понижения относительно установленного максимального ее размера являются:

- не исполнение целевых показателей результативности деятельности учреждения, установленных приказом руководителя учреждения;

- не соблюдение установленных сроков выполнения должностных обязанностей (трудовых функций), некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;

- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

- частичное не исполнение плана работы учреждения, его филиала;

- частичное не исполнение своих должностных обязанностей (трудовых функций);

- низкая результативность работы;

- недостаточный профессиональный уровень и уровень профессиональной ответственности за выполнение должностных обязанностей (трудовых функций).

Работнику, отработавшему неполный месяц, за который выплачивается премия, премия выплачивается за фактически отработанное время.

Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание, нарушившие правила внутреннего распорядка учреждения, работники, которые в течение учетного периода не исполняли должным образом свои должностные обязанности, не внесли свой трудовой вклад в исполнение функций учреждения, не участвовали в совместной деятельности работников учреждения в усовершенствовании, модернизации и оптимизации исполнения муниципальных образовательных услуг.

Не подлежит премированию также работник, из-за которого своевременно не была исполнена функция учреждения.

Для выплаты единовременной выплаты необходимо наличие поручения руководителя учреждения образования конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом руководителя учреждения. Решение о выплате единовременной премии за выполнение особо важных и сложных работ и ее размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

Выплаты премий работникам учреждений предусмотренных настоящим разделом, осуществляется за фактически отработанное время, исполнение целевых показателей результативности деятельности учреждения образования, установленных приказом руководителя учреждения, выполненный объем работ в пределах фонда оплаты труда, утвержденного учреждению на соответствующий год.

Основанием для начисления премий является трудовой договор, приказ руководителя об основаниях и размере выплаты премии; табель учета рабочего времени; выполненная трудовая функция, объем работ, должностная обязанность.

5.6. Алгоритм премирования педагогических работников:

По итогам (месяца, квартала, года) комиссией по премированию представляются оценочные листы (Приложение 2), в которых прописываются фамилии работников учреждения с учётом показателей, позволяющих оценить труд работника.

Заведующая по согласованию (устному или письменному) с представительным органом работников (профсоюзным комитетом учреждения) оформляет приказом по учреждению выплату премий работникам с указанием размера премиальных выплат. Размер выплат производится в пределах фонда оплаты труда.

5.7. В соответствии с постановлением администрации Тамбовской области от 18.03.2010 № 300 «О ежемесячных выплатах стимулирующего характера молодым специалистам областных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений» устанавливаются доплаты молодым специалистам.

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

Датой установления и начала выплаты доплаты и надбавок стимулирующего характера, определенных в настоящем разделе, является одна из следующих ситуаций:

- дата, указанная в приказе руководителя учреждения об установлении выплаты стимулирующего характера;
- дата начала фактического исполнения трудовой функции, оформленной в установленном порядке, в случае, если работник приступил к исполнению трудовой функции с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Дата изменения размера выплаты стимулирующего характера указывается в приказе руководителя учреждения, в трудовом договоре работника.

Датой прекращения начисления и выплаты доплаты и надбавок стимулирующего характера является несколько или одна из следующих ситуаций:

- дата окончания трудовых отношений;
- дата, указанная в приказе руководителя учреждения, о прекращении выплаты стимулирующего характера в связи со снижением интенсивности труда;
- дата окончания фактического исполнения трудовой функции, оформленной в установленном порядке.

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

VII. Условия оплаты труда заведующей учреждения, филиала

6.1. Оплата труда руководителя учреждения устанавливается сроком на один год с 01 сентября текущего года по 31 августа, следующего за текущим, и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации района.

6.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается в размере:

для руководителей – не превышающем пятикратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений, сложности труда), целевых показателей эффективности работы учреждения.

6.3. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

6.4. Должностной оклад руководителя учреждения с учетом повышающих коэффициентов устанавливается трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере 8483 рублей.

Руководителю учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности за:

наличие ученой степени кандидата наук - 0,20;

- наличие почетного звания:

«заслуженный» - 0,20;

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

масштабность управления:

за каждого обучающегося (воспитанника) 0,0007;

за каждого работника списочного состава 0,0005;

разнотипность учреждения:

вариативность образовательных программ - 0,25;

дополнительное образование - 0,25;

создание новых форм дошкольного образования (ЦИПР. Консультативный центр и т.д)-0,4.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается сроком на 1 год и в период его действия может быть отменен решением работодателя при нарушении Федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, не исполнение или не надлежащее исполнение своих должностных обязанностей. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3.

6.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера. Выплаты устанавливаются к должностным окладам, определяемым с учетом персональных повышающих коэффициентов. Размер выплат компенсационного характера определяется по соглашению сторон трудового договора.

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

6.6. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за стаж непрерывной работы в учреждении;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.

6.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается в зависимости от выполнения им показателей эффективности деятельности, установленных для учреждения и его руководителя учредителем учреждения, утвержденных постановлением администрации района от 15.08.2016 № 311 «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений Сампурского района и критериев оценки работы их руководителей», за прошедший учебный год, по балльной системе.

- для руководителя муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Берёзка» – 64,5 баллов, стоимость 1 балла – 137 рублей.

6.8. Размер выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливается настоящим положением работодателя в соответствии с пунктом 5.3. настоящего Положения.

6.9. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы в учреждении руководителям устанавливается к должностным окладам, сформированным с учетом повышающих коэффициентов.

6.10. Должностные оклады заведующему филиалом устанавливаются работодателем на 10 процентов ниже должностного оклада заведующей учреждением в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

6.11. Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Федерации Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

6.12. Выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за стаж непрерывной работы;

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

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы заведующей филиала:

за сохранность имущества -5%

за участие в общественных мероприятиях учреждения –10%

за оказание помощи при подготовке к мероприятиям, ролевое участие-10%

за ведение АИС «Комплектование» -1%

за РППС -5%

за создание условий для сохранения физического и психического здоровья детей -30%

за предотвращение аварийных ситуаций-10%

за соблюдение СанпПин, и ППБ -10%

Размер выплат за стаж непрерывной работы осуществляется в соответствии с пунктом 5.3 настоящего Положения.

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников МБДОУ «Детский сад «Берёзка»

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер базового (минимального) оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (рублей в месяц)
1	2	3	4
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня			
1		Профессионально - квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (в т. ч. медицинских работников)	
	1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, подсобный рабочий кухни, возчик, гардеробщик, дворник, кастелянша, кладовщик, конюх, сторож, сторож (вахтер), уборщик производственных (или служебных) помещений, машинист по стирке белья, младшая медицинская сестра	3 118
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня			
2		2.1. Профессионально - квалификационная группа «Учебно-вспомогательного персонала второго уровня»	
	1	Младший воспитатель	3 563
		2.2. Профессионально - квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (в т.ч. медицинские работники)	
	1	Заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	3 563
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня			
3		3.1. Профессионально - квалификационная группа должностей педагогических работников	
	1	Инструктор физической культуре; музыкальный руководитель;	5 237
	2	Воспитатель; педагог-психолог	5 237
	3	старший воспитатель; учитель-логопед (логопед)	5 237
4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня			
4		4.1. Профессионально - квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
	1	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	6 681

Оценочный лист
Критерии и показатели
качества выполняемых работ
старший воспитатель

	Критерии и показатели	баллы	оценка
1. Доступность качественного образования и воспитания			
1.1.	Участие воспитанников и педагогов ДООУ, курируемых старшим воспитателем, в различных конкурсах <ul style="list-style-type: none"> • На уровне района • На областном уровне • наличие призовых мест (5% -район, 10% –область) за каждого призера 	5-10 10 5,10	
1.2.	Участие в организации предметно-развивающей среды ДООУ	20	
1.3.	Проведение Мониторинга воспитательно-образовательной деятельности ДООУ	20	
1.4.	Наличие и реализация методических разработок (утвержденных экспертизой)	5	
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу старшего воспитателя	10	
2. Методическая и инновационная деятельность			
2.1.	Организация работы методического кабинета	5	
2.2.	Уровень оформления методической документации (образовательная программа ДООУ, годовой план работы)	5	
2.3.	методическая работа по повышению профессиональной квалификации педагогов ДООУ	10	
2.4.	Оказание помощи педагогам при подготовке к аттестационным испытаниям	10	
2.5.	Освещение в периодической печати, на интернет-сайте опыта работы ДООУ	30	
2.6.	Разработка и систематизация в течении года методических пособий (перспективных планов, положений, рекомендаций и т.п.) для внутреннего использования	5	
2.7.	Доля педагогов активно применяющих современные образовательные технологии: -на уровне прошлого периода; -выше в сравнении с прошлым периодом	5	
2.8.	контроль воспитательно- образовательного процесса	10	
2.9.	Создание и ведение банка данных об основной деятельности ДООУ	10	
2.10.	Участие с личным докладом, проектом, презентацией на методических объединениях, конференциях и т.п. <ul style="list-style-type: none"> • На уровне ДООУ • На уровне района • На областном уровне 	5 10 20	
2.11.	Организация и проведение педагогами ДООУ, курируемых старшим воспитателем открытых мероприятий (занятия, мастер –классы и т.п.) <ul style="list-style-type: none"> • На уровне ДООУ • На уровне района • На областном уровне 	5 10 20	
2.12.	Посещение методических мероприятий направленных на повышение профессионального уровня (методобъединений, семинаров, конференций и т.п.) в течении года	10	
2.13.	Участие в профессиональных конкурсах <ul style="list-style-type: none"> • На уровне района • На областном уровне • наличие призовых мест (20%-район, 50%-область) 	5 10 20,50	
2.14.	Организация взаимодействия с социумом в отчетный период	5	
2.15.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении ДООУ (педагогический совет, и др.)	5	
2.16.	- дополнительный объем работы, не связанный с выполнением основных обязанностей	10	

--	--	--	--

Оценочный лист

Критерии и показатели качества выполняемых работ

воспитатель _____

	Критерии и показатели	баллы	Оценка
1. Доступность качественного образования и воспитания			
1.1.	Уровень заболеваемости воспитанников : -на уровне прошлого периода; -ниже в сравнении с прошлым периодом	5 1,0	
1.2.	Динамика посещаемости детей группы: - ниже -75 % -выше 75 %	1 5	
1.3.	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками группы	10	
1.4.	Выполнение программного содержания основной общеобразовательной программы Наличие педагогической диагностики усвоения воспитанниками программного содержания и использование полученных результатов в воспитательно -образовательном процессе	20	
1.5.	Участие воспитанников группы в различных конкурсах <ul style="list-style-type: none"> • На уровне района • На областном уровне • наличие призовых мест в конкурсах 	5-10 10 5,10	
1.6.	Развитие предметно-развивающей среды группы в течении года	20	
1.7.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на работу воспитателя	20	
2. Методическая и инновационная деятельность			
2.1.	Обобщение педагогического опыта работы - на уровне ДОУ -районного уровня;	5 10	
2.2.	Разработка и (или)систематизация в течении года методических пособий (дидактические игры, перспективные планы и др.)для внутреннего использования	10	
2.3.	Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно- образовательной работы, табель посещаемости детей, табель закаливания, протоколы родительских собраний и др.)	10	
2.4.	Подготовка, проведение, праздников, смотров, конкурсов, выставок, , мастер классов, открытых занятий и др. - на уровне ДОУ -районного уровня;	5 10	
2.5.	Участие с личным докладом, проектом, презентацией на методических объединениях, конференциях и т.п. - на уровне ДОУ -районного уровня;	5 10	
2.6.	Посещение методических мероприятий направленных на повышение профессионального уровня (методобъединений, семинаров, конференций и т.п.) в течении года	5	
2.7.	Освещение в периодической печати, на интернет-сайте опыта работы ДОУ	10	
2.8.	Участие в профессиональных конкурсах -на уровне ДОУ -муниципального и областного уровня; - наличие призовых мест(20%-район, 50%-область)	5 10 20,50	
2.9.	Разработан(ы) проект(ы) , принятые на реализацию -в группе; -в ДОУ	5 10	
2.10.	Осуществление углубленной и планомерной работы по выбранному одному или нескольким направлениям педагогической деятельности	10	
2.11.	Интенсивный педагогический труд(замещение, внутреннее продуктивное совмещение профессий). За 1 смену	20	

Оценочный лист
Критерии и показатели
качества выполняемых работ
музыкальный руководитель

	Критерии и показатели	баллы	Оценка
1. Доступность качественного образования и воспитания			
1.1.	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками произошедшими во время воспитательно -образовательного процесса	20	
1.2.	Реализация мероприятий годового плана работы в полном объеме	20	
1.3.	Использование современных программ, технологий по развитию воспитанников	5	
1.4.	Участие воспитанников группы в различных конкурсах <ul style="list-style-type: none"> • На уровне района • На областном уровне • наличие призовых мест в конкурсах 	5-10 10 5,10	
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	20	
2. Методическая и инновационная деятельность			
2.1	Наличие обобщенного опыта работы <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ДОУ -районного уровня; 	5 10	
2.2	Разработка и (или) систематизация в течении года методических пособий (дидактические игры, перспективные планы и др.) для внутреннего использования	10	
2.3	Наличие педагогической диагностики усвоения воспитанниками программного содержания и использование полученных результатов в образовательном процессе	25	
2.4	Участие в работе творческих групп ДОУ	5	
2.5	Освещение опыта работы на Интернет-сайте ДОУ	30	
2.6	Подготовка и проведение педсоветов, смотров, конкурсов, выставок, открытых занятий, мастер классов и др. <ul style="list-style-type: none"> - на уровне ДОУ -районного уровня; 	5 10	
2.7	Участие в профессиональных конкурсах <ul style="list-style-type: none"> -на уровне ДОУ -муниципального и областного уровня; - наличие призовых мест (20%-район, 50%-область) 	5 10 20,50	
2.8	Посещение методических мероприятий направленных на повышение профессионального уровня (педсоветов, методобъединений, семинаров, конференций и т.п.) в течении года	5	
2.9	Количество мероприятий проведенных совместно с родителями воспитанников <ul style="list-style-type: none"> -на уровне прошлого периода; - увеличилось 	10 20	
2.10	Углубленная и планомерная работа по выбранному одному или нескольким направлениям деятельности	5	
2.11	Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости детей, табель закаливания, протоколы родительских собраний и др.)	20	

Оценочный лист
Критерии и показатели
качества выполняемых работ
инструктор по физической культуре

	Критерии и показатели	баллы	Оценка
1. Доступность качественного образования и воспитания			
1.1.	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками произошедшими во время воспитательно -образовательного процесса	20	
1.2.	Реализация мероприятий годового плана работы в полном объеме	10	
1.3.	Использование современных программ, технологий по развитию воспитанников	5	
1.4.	Участие воспитанников группы в различных конкурсах <ul style="list-style-type: none"> • На уровне ДОУ • На уровне района • На областном уровне • Российских • наличие призовых мест в конкурсах 	5-10 10 5,10	
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	20	
2. Методическая и инновационная деятельность			
2.1	Наличие обобщенного опыта работы - на уровне ДОУ -районного уровня;	5 10	
2.2	Разработка и (или)систематизация в течении года методических пособий (дидактические игры, перспективные планы и др.)для внутреннего использования	10	
2.3	Наличие педагогической диагностики усвоения воспитанниками программного содержания и использование полученных результатов в образовательном процессе	25	
2.4	Участие в работе творческих групп ДОУ	5	
2.5	Освещение опыта работы на Интернет-сайте ДОУ	30	
2.6	Подготовка и проведение педсоветов, смотров, конкурсов, выставок, открытых занятий, мастер классов и др. - на уровне ДОУ -районного уровня;	5 10	
2.7	Участие в профессиональных конкурсах -на уровне ДОУ -муниципального и областного уровня; - наличие призовых мест(20%-район, 50%-область)	5 10 20,50	
2.8	Посещение методических мероприятий направленных на повышение профессионального уровня (педсоветов, методобъединений, семинаров, конференций и т.п.) в течении года	5	
2.9	Количество мероприятий проведенных совместно с родителями воспитанников -на уровне прошлого периода; - увеличилось	10 20	
2.10	Углубленная и планомерная работа по выбранному одному или нескольким направлениям деятельности	5	
2.11	Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости детей, табель закаливания, протоколы родительских собраний и др.)	20	

Оценочный лист
Критерии и показатели
качества выполняемых работ
педагог-психолог

	Критерии и показатели	баллы	Оценка
1. Доступность качественного образования и воспитания			
1.1.	Отсутствие травм и несчастных случаев с воспитанниками произошедшими во время воспитательно -образовательного процесса	20	
1.2.	Реализация мероприятий годового плана работы в полном объеме	10	
1.3.	Использование современных программ, технологий по развитию воспитанников	5	
1.4.	Участие воспитанников группы в различных конкурсах <ul style="list-style-type: none"> • На уровне ДОУ • На уровне района • На областном уровне • Российских • наличие призовых мест в конкурсах 	5-10 10 5,10	
1.5.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	20	
2. Методическая и инновационная деятельность			
2.1	Наличие обобщенного опыта работы - на уровне ДОУ -районного уровня;	5 10	
2.2	Разработка и (или)систематизация в течении года методических пособий (дидактические игры, перспективные планы и др.)для внутреннего использования	10	
2.3	Наличие педагогической диагностики усвоения воспитанниками программного содержания и использование полученных результатов в образовательном процессе	25	
2.4	Участие в работе творческих групп ДОУ	5	
2.5	Освещение опыта работы на Интернет-сайте ДОУ	30	
2.6	Подготовка и проведение педсоветов, смотров, конкурсов, выставок, открытых занятий, мастер классов и др. - на уровне ДОУ -районного уровня;	5 10	
2.7	Участие в профессиональных конкурсах -на уровне ДОУ -муниципального и областного уровня; - наличие призовых мест(20%-район, 50%-область)	5 10 20,50	
2.8	Посещение методических мероприятий направленных на повышение профессионального уровня (педсоветов, методобъединений, семинаров, конференций и т.п.) в течении года	5	
2.9	Количество мероприятий проведенных совместно с родителями воспитанников -на уровне прошлого периода; - увеличилось	10 20	
2.10	Углубленная и планомерная работа по выбранному одному или нескольким направлениям деятельности	5	
2.11	Своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости детей, табель закаливания, протоколы родительских собраний и др.)	20	