

Принято:

Общим собранием трудового коллектива

МДОУ детского сада с. Толстовка

Председатель А.В. Артемьева

Протокол № 1 от 09.01.2023г.

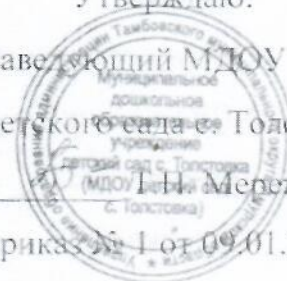
Утверждаю:

Заведующий МДОУ

детского сада с. Толстовка

Т.Н. Мережникова

приказ № 1 от 09.01.2023г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Муниципального дошкольного образовательного учреждения

детского сада с. Толстовка

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада с. Толстовка (далее – МДОУ детский сад с. Толстовка), подведомственного Управлению образования администрации Тамбовского муниципального округа (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации Тамбовского муниципального округа от 01.01.2023 № 6 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского муниципального округа», постановлением администрации Тамбовского муниципального округа от 01.01.2023 № 17 «Об утверждении примерных положений (положений) об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского муниципального округа».

Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МДОУ детского сада с. Толстовка, занятого в сфере образования, по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации Тамбовского муниципального округа от 01.01.2023 № 6 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского муниципального округа»;
- наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации Тамбовского муниципального округа от 01.01.2023 № 6 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского муниципального округа»;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- иные выплаты.

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

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

нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

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

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

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

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

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

Размеры и сроки индексации заработной платы работников МДОУ детского сада с. Толстовка определяются в пределах средств, предусмотренных решением Совета народных депутатов Тамбовского муниципального округа о бюджете округа на очередной финансовый год и плановый период.

1.10. Штатное расписание МДОУ детского сада с. Толстовка утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с органом местного самоуправления Тамбовского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, заместителем главы администрации округа по социальным вопросам, первым заместителем главы администрации округа – начальником финансового управления, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения на начало финансового года.

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

II. Основные условия оплаты труда

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

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

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным приложением № 1 к Положению об установлении систем оплаты труда работников муниципального автономного учреждения Тамбовского муниципального округа, утвержденного постановлением администрации Тамбовского муниципального округа от 01.01.2023 № 6 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского муниципального округа», в учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

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

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

Повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда в размерах не менее 12 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

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

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

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

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

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

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

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

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

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

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения к заработной плате районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Амурской области.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, муниципальными правовыми актами, а условия их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в соответствии с приложением № 2 к Положению об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского муниципального округа, утвержденного постановлением администрации Тамбовского муниципального округа от 01.01.2023 № 6 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Тамбовского муниципального округа», работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ:
 - надбавка за качество выполняемых работ;

- надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной категории;

в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

г) премиальные выплаты по итогам работы;

д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий;

е) надбавка за востребованность дополнительных общеразвивающих программ в рамках системы персонифицированного финансирования.

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

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

выполнение особо важных и срочных работ;

перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;

выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам в следующих размерах:

Должность	Процент от оклада (должностного оклада)
Помощник воспитателя	77%
Завхоз, прачка, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, подсобный рабочий	71%
Повар	51%

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с критериями качества, разработанными учреждением по согласованию с Управлением образования администрации Тамбовского муниципального округа, к которым отнесены:

высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;

внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;

работу в условиях эксперимента;

подготовку призеров олимпиад, конкурсов

использование здоровьесберегающих технологий;

активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;

высокий уровень исполнительской дисциплины; подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;

особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;

высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;

применение в практической работе новых технологий.

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

соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;

положительной оценке (не менее 80 процентов) работы работника и служб (питание, проживание, досуг) со стороны получателей муниципальных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

4.5. В целях стимулирования работников учреждения к повышению квалификации устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

а) при наличии первой квалификационной категории – 628 рублей;

б) при наличии высшей квалификационной категории – 1883 рубля.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа органа (учреждения) о присвоении квалификационной категории и действует в течении 5 лет и применяется при оплате труда исходя из фактически установленной ставки по основному месту работы.

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

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

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

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

4.6. Выплаты за стаж непрерывной педагогической работы, выслугу лет

педагогическим работникам устанавливается в следующих размерах:

- 0-5 лет – 628 рублей;
- 5-10 лет – 1255 рублей;
- 10 и более лет – 1883 рубля.

Надбавка за стаж педагогической работы, выслугу лет педагогическим работникам устанавливается исходя из фактически установленной ставки по основному месту работы.

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

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

4.9. При премировании учитывается:

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

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

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

своевременность и полнота подготовки отчетности.

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

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

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

4.11. Надбавка за востребованность дополнительных общеразвивающих программ в рамках системы персонифицированного финансирования рассчитывается следующим образом:

$$\text{Впед} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}}}{n}$$

если $\frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} < 55\%$, то $\frac{O_{\text{факт } i}}{O_{\text{макс } i}} = 0$, где

Впед – востребованность программ, которые ведет педагогический работник,
 $O_{\text{факт } i}$ – фактическое число обучающихся в i -й группе,
 $O_{\text{макс } i}$ – максимально возможное (согласно документам Учреждения) число обучающихся в i -й группе,

n – число групп дополнительных общеразвивающих программ, которые ведет педагогический работник и в которых обучаются дети по договорам, заключенным в рамках системы персонифицированного финансирования.

Показатель определяется по состоянию на последнее число каждого календарного месяца.

Если $V_{\text{пед}} < 50 \%$, то стимулирующая выплата педагогическому работнику по данному основанию не начисляется.

Если $V_{\text{пед}} \geq 50 \%$, то размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц рассчитывается по формуле:

$$СВ = ДО * V_{\text{пед}}, \text{ где}$$

СВ – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику за соответствующий месяц,

ДО – должностной оклад (ставка) педагогического работника за соответствующий месяц.

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

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемых органом местного самоуправления (структурным подразделением) Тамбовского муниципального округа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

4.13. В целях материального поощрения педагогические работники ежемесячно предоставляют в комиссию по распределению стимулирующих выплат критерии оценки результативности педагогических работников, согласно приложению № 3 к данному Положению.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с постановлением, утвержденным администрацией Тамбовского муниципального округа от 01.01.2023 № 4 «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений Тамбовского района, их заместителей и главных бухгалтеров».

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального автономного учреждения) и может быть изменен в

соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

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

Заработная плата руководителю учреждения, определяется трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются:

руководителю учреждения, - руководителем органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Тамбовского муниципального округа по согласованию с заместителем главы администрации округа по социальным вопросам и первым заместителем главы администрации округа – начальником финансового управления.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников МДОУ детского сада с. Толстовка, установлен в кратности от 1 до 3.

По решению Управления образования администрации Тамбовского муниципального округа предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 3 может быть увеличен:

В отношении руководителя муниципального автономного учреждения, которое включено в соответствующий перечень, утверждаемый администрацией муниципального округа.

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.2. Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения ежегодно устанавливаются Управлением образования администрации Тамбовского муниципального округа, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

5.3. Выплаты стимулирующего характера и премирование руководителя учреждения производятся по результатам работы, в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера, премий по итогам работы и материальной помощи руководителю учреждения, утвержденным приказом Управления образования администрации Тамбовского муниципального округа и с

учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Результаты деятельности учреждения рассматриваются по окончании отчетного периода комиссией Управления образования администрации Тамбовского муниципального округа.

5.5. Стимулирование руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с приказом начальника Управления образования администрации Тамбовского муниципального округа:

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

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

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

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

отсутствие в Учреждении задолженности по заработной плате;

участие в реализации национальных проектов, федеральных программ и др.

физическое и психическое здоровье воспитанников (по результатам мониторинга);

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

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

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

5.7. Единовременная премия руководителю учреждения за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается наиболее отличившемуся руководителю исходя из следующих критериев:

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

проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений Управления образования администрации Тамбовского муниципального округа, учредителя;

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

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

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

5.8. Решение об установлении руководителю учреждения единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается начальником Управления образования администрации Тамбовского муниципального округа.

VI. Особенности оплаты труда педагогических работников

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

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

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

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

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

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

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

Порядок и условия почасовой оплаты труда.

6.5. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

За часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, не больше двух месяцев;

При оплате за педагогическую работу специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждение.

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

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

в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим до 3 000 рублей;

в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику до 10 000 рублей;

в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы до 5 000 рублей.

7.2. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения – управление образования

администрации Тамбовского муниципального округа на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя учреждения.

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

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

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

в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации (День дошкольного работника – 27 сентября), - до 3000 рублей;

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

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

7.5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель учреждения, а руководителю учреждения – управление образования администрации Тамбовского муниципального округа.

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

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

VIII. Порядок определения стажа работы

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

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

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

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

8.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

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

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

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

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

время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

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

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

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

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

3) в стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных подпунктами 1 и 2 настоящего пункта, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по

специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

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

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

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

- мастерам производственного обучения;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

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

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

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

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

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

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

7) стаж работы в определенных должностях и учреждениях исчисляется методистам учебно-методических, методических кабинетов (центров), образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), учителям-

логопедам, учителям-дефектологам психолого-медико-педагогических консультаций (комиссий).

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

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

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

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

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

Приложение № 1
к Положению
об оплате труда работников
МДОУ детского сада с. Толстовка

Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы
работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения
детского сада с. Толстовка

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1		Помощник воспитателя	6 053
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1	1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	14 213
2	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования;	14 892
3	3 квалификационный уровень	Воспитатель	15 061
4	4 квалификационный уровень	Учитель-логопед (логопед)	15 996

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6 053

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

2	1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Повар	8 796
---	----------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------

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

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
1	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством.	6 506

4. Оклады (должностные оклады) работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы.

Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), руб.
Прачка	6 053

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МДОУ детского
сада с. Толстовка

**Перечень должностей работников,
относимых к основному персоналу, вспомогательному и
административно-управленческому персоналу муниципальных
учреждений Тамбовского муниципального округа**

Основной персонал
Музыкальный руководитель; Педагог дополнительного образования; Воспитатель; Учитель-логопед (логопед);
Вспомогательный персонал
Помощник воспитателя; Повар; Подсобный рабочий; Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; Прачка Заведующий хозяйством
Административно-управленческой персонал
Руководитель учреждения

Примечания.

1. Термины «руководитель», «директор», «начальник», «заведующий» применительно к настоящему постановлению являются взаимозаменяемыми.

2. Отнесению к основному персоналу подлежат предусмотренные перечнями должности специалистов (профессии работников) независимо от подразделения их на категории «ведущий», «главный», «старший», «младший».

Приложение № 3
к Положению
об оплате труда работников
МДОУ детского сада с. Толстовка

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности воспитателя МДОУ детского сада с. Толстовка

№ n/n	Целевые показатели эффективности и результативности воспитателя ДОУ	Критерии оценки эффективности деятельности воспитателя ДОУ	Единица измерения баллы	Форма отчётности (информация воспитателя)	Периодичность предоставления отчётности
1.	Коэффициент посещаемости детей	посещаемость от 90 до 100% посещаемость от 80 до 90 % посещаемость от 70 до 80% посещаемость от 60 до 70% посещаемость менее 60%	15 12 10 8 6	Табеля посещаемости детей	Ежемесячно
2.	Наполняемость групп (списочный состав)	до 10 детей - от 10 до 15 детей - от 15 до 20 детей - от 20 до 25 детей - от 25 до 30 детей -	0 1 2 3 4	Табеля посещаемости детей	Ежемесячно
3.	Использование нетрадиционных форм работы с родителями: организация клубов, студий для родителей по интересам, творческих гостиных, мастерских	За каждое мероприятие	3	Информация	Ежемесячно
4.	Посещение родителями мероприятий, проводимых в ДОУ (из числа семей группы)	посещение 100% - посещение 90% - посещение 80% -	3 2 1	Информация	Ежемесячно
5.	Наличие размещённых на сайте ДОУ материалов воспитательно-образовательной работы с детьми		5		Ежемесячно
6.	Удовлетворённость родителей качеством образования	- 100% - - 90% - - 80% -	3 2 1	Анкетирование, мониторинг	Ежемесячно
7.	Доля мероприятий подготовленных и проведённых воспитателем совместно с родителями	За каждое мероприятие	3		Ежемесячно
8.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей		1		Ежемесячно
9.	Участие воспитанников ДОУ в смотрах, конкурсах различных уровней	Очный - на уровне ДОУ - - муниципальный уровень -	3 4	Сертификаты, дипломы	1 раз в квартал
10.	Наличие призовых мест воспитанников по итогам смотров, конкурсов	Очный - на уровне ДОУ - - муниципальный уровень -	3 4	Сертификаты, дипломы, грамоты,	1 раз в квартал

	различных уровней			благодарности	
11.	Контроль за своевременностью внесения родительской платы за детский сад	- 91 - 100% - 81 - 90% - 71 - 80%	3 2 1	Информация	Ежемесячно
12.	Наличие работы по самообразованию с презентацией результатов и внедрение в педагогический процесс	- открытое занятие - - мероприятие с детьми и родителями - документация	2 3 1	Отчёт	Ежемесячно 1 раз в квартал Ежемесячно
13.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея, групповой комнаты, благоустройство территории ДОУ)	- игровые зоны - - благоустройство ДОУ - - благоустройство территории - - мини- музей -	1 2 3 3	Информация	Ежемесячно Ежемесячно Ежемесячно
14.	Повышение эффективности педагогической деятельности (открытые занятия, мастер-класс, конкурсы)	- за одно занятие в ДОУ - - округ (несколько ДОУ) - - район -	2 3 4	Информационная справка	1 раз в месяц; 1 раз в квартал; 1 раз в полугодие
15.	Повышение имиджа ДОУ (публикация в газете и т.д.)	- в газете ДОУ - - информационная публикация в районной газете - - педагогические издания -	2 1 1	Информационная справка	Ежемесячно 1 раз в квартал
16.	Повышение уровня педагогической культуры родителей	- родительские клубы - - мастер-классы - - круглые столы	2 2 2		1 раз в квартал
17.	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей и детьми, попавшими в трудную жизненную ситуацию	- семьи состоящие на учёте - - семьи попавшие в трудную жизненную ситуацию	1 1	Информация педагога, согласованного с руководителем	1 раз в квартал
18.	Работа с неорганизованными детьми проживающими на территории с. Толстовка	- дети в возрасте от 1,5 до 5 лет - - дети старшего возраста по подготовке к школьному обучению -	2 2	Информация	1 раз в квартал
19.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы за рамками основной образовательной программы	- спартакиада ДОУ - - день здоровья - - физкультурный досуг -	4 3 2	Информационная справка	1 раз в квартал
20.	Проведение или участие в мероприятиях непредусмотренных основной образовательной программой	- подготовка и проведение - - участие -	4 2	Информационная справка	1 раз в квартал
21.	Дополнительная образовательная деятельность (кружки)	- выставка работ - - занятие для родителей -	2 2	Информационная справка	Ежемесячно 1 раз в квартал
22.	Наличие призовых мест педагогов по итогам конкурсов различных уровней (профессиональные)	Очный - на уровне ДОУ - - муниципальный уровень - областной -	1 2 3	Сертификаты, дипломы, грамоты, благодарность	1 раз в квартал

23.	Сложность контингента воспитанников (разновозрастные группы)		3	1.3. Индивидуализация и дифференциация образовательного процесса при работе с воспитанниками разного возраста	Ежемесячно
24.	Уровень обеспечения методической литературой, пополнение и обновление, в том числе подписка		2		Ежемесячно
25.	Выполнение воспитателем должностных обязанностей	- выполнение - - неисполнение - минус 1 балл (за каждое нарушение)	1 -1		Ежемесячно
26.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации)	- документация ведётся правильно, своевременно, грамотно, сдаётся вовремя - нарушения в оформлении документации	2 0		Ежемесячно
27.	Выполнение работ, не связанных с прямыми функциональными обязанностями	- регулярное пополнение и обновление стендовой информации - - организация выставок к праздникам, тематическим неделям - - обновление и изготовление игрового, дидактического и раздаточного материала в соответствии с возрастными особенностями	1 1 2		Ежемесячно

Максимальное количество баллов - 100

Выплаты производятся ежемесячно, пропорционально занимаемой ставке по основному месту работы за фактически отработанное время, в соответствии с набранными баллами.