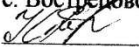
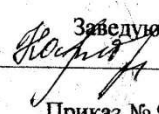



СОГЛАСОВАНО:
Председателем профсоюзного комитета
МКДОУ
«Центр развития ребенка-детский сад №12»
с. Вострецово
 Карпелева М.А.
28.01.2016 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МКДОУ №12
 Е.А. Карпович
Приказ № 9-а от 28.01.2016 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

*Об оплате труда работников муниципального казенного
дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка-
детский сад №12» с. Вострецово Красноармейского муниципального
района Приморского края*

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение разработано на основании Постановления администрации Красноармейского муниципального района от 23.11.2015 года № 617 «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных, казенных учреждений, подведомственных управлению образованием администрации Красноармейского муниципального района».

1.2. Положение об оплате труда работников МКДОУ №12 (далее соответственно – Положение, учреждение), устанавливает порядок и условия применения системы оплаты труда и включает в себя размеры окладов, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.3. Заработная плата работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленной Постановлением администрации Красноармейского муниципального района от 23.11.2015 года № 617 «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных, казенных учреждений, подведомственных управлению образованием администрации Красноармейского муниципального района» при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.5. Минимальная заработная плата работников учреждений устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда.

1.6. Заработная плата работников МКДОУ №12 предельными размерами не ограничивается.

2. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам.

Размеры окладов работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденным федеральными органами государственной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. В оклады педагогических работников учреждений включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2.3. Размеры окладов работников учреждения по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом

Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	3302-3423
1 квалификационный уровень (секретарь-машинистка, делопроизводитель, кассир, кладовщик, секретарь)	3302
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	3655-4340
2 квалификационный уровень (заведующий складом, заведующий хозяйством)	3914

2.4. Размеры окладов работников учреждений общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих) - сторож, истопник, уборщик служебных помещений, гардеробщик, подсобный рабочий, кухонный рабочий, машинист по стирке спецодежды, кастелянша	2978
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
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, электрик, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, рабочий по ремонту оборудования.	3423

2.5. Размеры окладов работников образовательных учреждений по должностям учебно-вспомогательного и педагогического персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Размеры окладов
---	------------------------

	(рублей)
1. Размеры окладов работников дошкольных образовательных учреждений	
Профессиональная квалификационная группа «учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
1 квалификационный уровень (младший воспитатель)	3914
2 квалификационный уровень (диспетчер образовательного учреждения)	4310
Профессиональная квалификационная группа «педагогические работники»	
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)	8269
1 квалификационный уровень, наличие первой квалификационной категории	8903
1 квалификационный уровень, наличие высшей квалификационной категории	9608
2 квалификационный уровень (инструктор-методист, концертмейстер, педагог-организатор)	-
3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог, методист)	8903
3 квалификационный уровень (наличие первой квалификационной категории)	9608
3 квалификационный уровень (наличие высшей квалификационной категории)	10343

2.6. К окладам работников по профессиональным квалификационным группам устанавливается повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы в государственных и муниципальных учреждениях независимо от ведомственной подчиненности, органах исполнительной власти и за время военной службы. Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы работника, лет	Размер коэффициента
От 1 до 5	0,10
От 5 до 10	0,15
От 10 до 15	0,20
Свыше 15	0,30

2.6.1. Размеры выплат по повышающим коэффициентам к окладам определяются путем умножения размера оклада работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на повышающий коэффициент.

2.6.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения ставки заработной платы с учетом объема фактической педагогической нагрузки на повышающий коэффициент.

В случае установления к окладам работников по профессиональным квалификационным группам повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$R_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \sum PK$, где:

R_{op} – размер оклада работника;

$O_{пкг}$ – оклад работника по ПКГ;

$\sum PK$ - сумма повышающих коэффициентов.

Порядок применения повышающих коэффициентов устанавливается настоящим положением.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам Учреждения в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Постановлением администрации Красноармейского муниципального района 23 ноября 2015 года № 617 «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных, казенных учреждений, подведомственных управлению образованием администрации Красноармейского муниципального района», устанавливаются следующие выплаты:

3.1.1. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда (статья 147 ТК РФ);

3.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам Учреждения осуществляются в порядке и размерах, установленных действующим законодательством:

- районный коэффициент к заработной плате 30%;

- процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего севера – 50%: 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 % за каждые последующие года работы, но не более 50%;

- процентные надбавки к заработной плате в размере 50 % для молодежи не старше 30 лет, впервые вступившим в трудовые отношения и прожившим не менее пяти лет в местности, приравненной к Крайнему северу;

- для молодежи, прожившей не менее одного года в местностях, приравненных к Крайнему северу в размере 10% за каждые шесть месяцев работы, но не более 50%.

3.1.4. Выплаты за работу, отклоняющуюся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.2. Работникам Учреждения устанавливается компенсационная выплата (доплата) за работу в сельской местности в размере 25 % оклада (ставки заработной платы).

3.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников Учреждения.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, исчисляются исходя из установленного оклада с учетом повышающих коэффициентов.

4.4. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в

соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда в соответствии с установленными руководителем критериями оценки эффективности труда работников учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

6. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

6.2. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений формируется исходя из объема средств на соответствующий календарный год, поступающих в установленном порядке из краевого, местного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.3. Фонд оплаты труда работников муниципальных казенных учреждения формируется на соответствующий календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств бюджета Красноармейского муниципального района по расходам на оплату труда.

6.4. Доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждений с 1 февраля 2016 года может составлять не менее 30 процентов.


7. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждений может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

7.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений.


7.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

7.4. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает работодатель на основании письменного заявления руководителя учреждения.

СОГЛАСОВАНО:
Председателем профсоюзного комитета
МКДОУ
«Центр развития ребенка-детский сад №12»
с. Вострцево
 Карпелева М.А.
28.02.2019 г.



УТВЕРЖДАЮ:

 Е.А. Карпович

№ 18 от 28.02.2019 г.

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и материальном стимулировании педагогических
работников
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка-детский сад №12» с. Вострцево
Красноармейского муниципального района Приморского края

I. Общие положения

1.1 Примерное положение «Об оплате труда и материальном стимулировании педагогических работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка-детский сад №12» с. Вострцево» (далее - Примерное положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации Красноармейского муниципального района от 15.02.2019 года № 60 – НПА «Об утверждении примерного Положения «Об оплате труда педагогических работников муниципального образовательного органа Красноармейского муниципального района».

1.2. Система оплаты труда педагогических работников МКДОУ №12 (далее ДОУ) устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников ДОУ
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;

1.3 Система оплаты труда педагогических работников ДОУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с представительными органами работников.

1.4. Заработная плата (оплата труда) педагогических работников ДОУ (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до

введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей педагогических работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Система оплаты труда педагогических работников ДОУ включает: оклады по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады в зависимости от величины повышающего коэффициента, сложности выполняемой работы, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера.

1.6. Оплата труда педагогических работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Должностные оклады, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются педагогическим работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка ДОУ должностным инструкциям.

1.8. Формирование фонда оплаты труда ДОУ осуществляется в пределах объема ее средств на текущий финансовый год, с учетом краевых нормативов бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством воспитанников, а так же средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

1.9. Фонд оплаты труда педагогических работников ДОУ распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст) и определяется до 70% на оклады и компенсационные выплаты.

1.10. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, заработная плата педагогических работников подлежит индексации в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации и принятыми в соответствии с ней нормативными актами.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда педагогических работников ДОУ включает в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.1. Система оплаты труда педагогических работников ДОУ устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда; ЕКС;
- настоящего Примерного положения;
- Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Методических рекомендаций;
- мнения соответствующего профсоюзного органа.

2.2. Оклады педагогических работников ДОУ устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, в том числе согласно приложению настоящего Примерного

положения, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику работы в организациях;
- повышающий коэффициент за выслугу лет (стаж работы в образовательной организации).

2.3.2. К окладам педагогических работников ДОУ, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

- первую-10%;
- высшую-15%.

2.3.3. К окладам педагогических работников ДОУ, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы в образовательных организациях, рассчитываемый следующим образом:

- от 3 лет- 3% и дополнительно 1% за каждый следующий год работы, но не более 10% за весь период работы.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда педагогического работника ДОУ зависит

2.5. от квалификационной категории, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у педагогического работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.4.1.. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников МКДОУ №12 по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее – минимальные оклады по ПКГ) в Приложении № 1.

2.5. Порядок и условия установления компенсационных выплат в ДОУ.

2.5.1.. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора в процентах от минимального или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5.2. Компенсационные выплаты педагогическим работникам ДОУ устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах педагогических работников.

2.5.3. Педагогическим работникам организаций устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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 (статья 149 ТК РФ).

2.5.4. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.5.5. Выплата педагогическим работникам организации ДООУ, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Педагогическим работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается выплата по результатам специальной оценки условий труда.

2.5.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями педагогическим работникам организаций выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

- районный коэффициент к заработной плате - 30%;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждый последующий год работы до достижения 50% заработка;
- процентная надбавка к заработной плате в полном размере с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), если они прожили в указанных местностях не менее пяти лет;

2.5.7. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей) - статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе - статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни - статьей 153 ТК РФ.

2.6. Порядок и условия установления стимулирующих выплат.

2.6.1. ФОТст. формируется за счёт бюджетных средств, направленных на оплату труда, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и включает в себя выплаты за качество выполняемых работ, выплаты за высокие результаты работы, и не может быть менее 30% общего фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения изложены в Приложении № 2.

В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены по решению руководителя премии по итогам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), при наличии экономии ФОТ.

2.6.2. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления, показатели и критерии оценки эффективности труда педагогических работников организации устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации по согласованию с коллегиальным профсоюзным органом или иным представительным органом работников с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в пределах фонда оплаты

труда работников ДОО, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности организации.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера подлежат внесению в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с педагогическим работником (п. 16, п. 17 Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, закрепляемые в локальном нормативном акте, являющимся приложением к коллективному договору, разрабатываются с учетом мотивированного мнения Управляющего совета образовательной организации (при наличии такого коллегиального органа управления в соответствии со статьей 26 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 27Э-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Письмом Минобрнауки России от 22.10.2015 № 08-1729 «О направлении методических рекомендаций»).

Не допускается введение стимулирующих выплат, в отношении которых не установлены показатели эффективности деятельности организации и педагогических работников ДОО (конкретные измеримые параметры), а также в зависимости от формализованных показателей эффективности и результативности деятельности педагогических работников ДОО. (распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»).

Стимулирующие выплаты педагогическим работникам ДОО устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

2.6.2. Педагогическим работникам ДОО устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за высокие результаты работы (в том числе за наличие государственных наград, почетных званий, иных званий работников сферы образования);
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы.

2.6.3. Стимулирующие выплаты производятся на основании произведенных с учетом положений п. 5.2, п. 5.3 Методических рекомендаций п. 34, п. 36; Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, результатов объективной оценки показателей и критериев оценки эффективности труда педагогического работника, по решению руководителя организации с учетом мнения профсоюзного органа, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников.

2.6.4. Премирование работников ДОО.

2.6.5. Премирование работников ДОО производится из фонда экономии заработной платы, надтарифного фонда.

2.6.6. Премирование работников по результатам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, а также в повышении уровня ответственности за порученную работу.

2.6.7. Премия начисляется по приказу руководителя ДОО за фактически отработанное время и максимальными размерами не ограничивается.

3.2. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения.

3.2.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 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». Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает учебную, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную тарифно-квалификационными характеристиками, должностными инструкциями, Правилами внутреннего трудового распорядка и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

3.2.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными актами федерального и регионального уровня.

3.2.3. Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

3.2.4. За часы педагогической работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном п.2.11.1. настоящего Положения.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом ДОО и правилами внутреннего трудового распорядка ДОО, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.

3.2.6. Педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена полная ставка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой, при условии наличия дополнительного образования или диплома о профессиональной переподготовке.

3.2.7 Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников ДОО устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий. Учебная нагрузка педагогического работника ДОО, оговаривается в трудовом договоре.

При установлении педагогическим работникам, для которых данное ДОО является местом основной работы, тарифной ставки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Объем тарифной ставки (педагогической работы), установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

3.3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников ДОУ.

3.3.1. Месячная заработная плата педагогических работников ДОУ определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

3.3.2. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год.

Приложение 1

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников МКДОУ №12 по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников за норму часов учебной работы на 1 ставку согласно Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601.

Должности, отнесенные к квалификационным уровням ПКГ	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	9500
Инструктор по физической культуре	
Музыкальный руководитель	
3 квалификационный уровень	11850
воспитатель	

Приложение 2

Перечень выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МКДОУ №12.

№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Индикатор оценки	
1	2	3	
1.Группа критериев: Успешность образовательной деятельности педагогического работника (повышение качества предоставления государственной услуги)			
1. 1.	Посещаемость воспитанниками ДОУ (детодни)	Выполнение плана детодней в группах.	10%
1. 2.	Своевременное и качественное ведение мониторинга освоения воспитанниками ООП ДО.	Результат оперативного контроля , материалов мониторинга	До 10%

№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Индикатор оценки	
1. 3.	Уровень овладения воспитанниками группы необходимыми навыками и умениями по образовательным областям ООП ДО (критерий оценивается в мае, служит основанием для стимулирующей выплаты на конец учебного года и начало следующего учебного года)	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям ООП ДО и интегративными качествами	
1. 4.	Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях	Доля мероприятий, в которых воспитанники группы принимали участие Районный уровень; краевой уровень; Всероссийский уровень; Международный уровень	
1. 5.	Качество взаимодействия с родителями: <ul style="list-style-type: none"> ▲ проведение родительских собраний (% участия); ▲ проведение круглых столов, консультаций в нетрадиционной форме (педагогическое просвещение родителей) ▲ проведение экскурсий, образовательных путешествий с детьми; ▲ проведение совместных конкурсов, выставок; ▲ проведение открытых занятий, совместных досугов; 	Доля родителей (законных представителей) воспитанников, положительно оценивающих деятельность педагогов по результатам опроса (анкетирования)	
1. 6.	Кружки секции	Анкетирование родителей; Открытые занятия	

2. Группа критериев: Успешность организации оздоровительной (профилактической) деятельности педагогического работника

№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Индикатор оценки	
2.1	<p>Систематическое применение здоровьесберегающих технологий:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▲ Закаливание (обливание до локтя, босохождение, воздушные ванны, проведение гимнастики после сна и т.д.) ▲ Организация, разучивание и проведение подвижных игр (в т.ч. на прогулке); 	Оперативный контроль	
2.2	Соблюдение норм здорового образа жизни: отсутствие больничных листов	По факту	
3. Группа критериев: Результативность методической деятельности педагогического работника			
3.1	Педагогически целесообразная, вариативная организация предметно-развивающей среды в группе для реализации основной общеобразовательной программы (в т.ч. создание материалов развивающей среды своими руками)	<p>Соответствие предметно - развивающей среды в группе для реализации ООП задачам программы и возрасту детей</p> <p>Подготовка к новому учебному году</p> <p>Подготовка к Новому году</p> <p>Подготовка к работе летом</p>	
3.4	<p>Вклад в методическую работу дошкольного учреждения:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▲ организация вернисажей детских работ в рекреациях ДОУ, эстетическое оформление помещений, подготовка материалов для информационных стендов; ▲ выступления на педсоветах; ▲ проведение консультаций, мастерских, тренингов; ▲ проведение открытых мероприятий для педагогов дошкольного отделения гимназии, показ мастер-классов 	По факту, оценка качества	
3.5	Надбавка за ученую степень и почетное звание		
3.6	Вклад в повышение качества дошкольного образования: Участие в подготовке и проведении		

№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Индикатор оценки	
	открытых мероприятий для педагогов района; подготовка и проведение лекций, мастер-классов.		
4. Результативность инновационной деятельности педагогического работника			
4.1	Использование педагогом ИКТ и других технологий в образовательном процессе	Использование ЭОР в образовательном процессе	
4.2	Использование презентаций, видеофильмов, созданных самостоятельно для проведения НОД и воспитательной работы		
4.3	В работе с родителями		
5. Группа критериев: Вклад в повышение качества образования, распространение собственного опыта			
5.1.	Участие в профессиональных конкурсах (районных, городских, всероссийских); участие в выставках-ярмарках инновационных продуктов (ежегодных районных научно-практических конференций)	Количество мероприятий	
5.2.	Вклад во взаимодействие с другими организациями, социальными партнерами (осуществление совместных проектов), например с библиотеками, домом детского творчества, сельским домом культуры, школой.		
6. Группа критериев: Общественная активность педагога			
6.1.	Участие в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов	уровень ДОУ районный уровень	5% 10%
7.Группа критериев: Премирование (при экономии фонда оплаты труда)			
7.1.	Высокие результаты по итогам года		

Настоящее Положение принято на педагогическом совете МКДОУ №12. Протокол №4 от 28.02.2019 года.