Положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 19 «Золотая рыбка»
(МБДОУ д/с № 19 «Золотая рыбка»)

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 19 «Золотая рыбка» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольскою края от 20 августа 2008 года № 128-п "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края", распоряжением Правительства Ставропольского края от 19.12.2012 года № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы», приказом Министерство образования и молодежной политики Ставропольского края от 30 августа 2013 год № 784-пр «Об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края» и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда на 2014 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2013год, протокол 11, приказом отдела образования администрации Андроповского муниципального района Ставропольского края от 28 октября 2014 года № 573-пр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных, автономных образовательных организаций Андроповского муниципального района Ставропольского края».

2. Система оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 19 «Золотая рыбка» (далее - Учреждение) устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения. Заработную плату работников Учреждения следует определять исходя из:

должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

3. Минимальные должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников Учреждения устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание Учреждения утверждается заведующим и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной организации. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются

заведующим Учреждения, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением об оплате труда работников Учреждения, согласованным в установленном порядке с профсоюзной организацией.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 3 Положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения согласно разделу 4 Положения.

8. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работникам Учреждения приведен в разделе 5 Положения.

9. Назначение специалистов на должности заместителей заведующего Учреждения производится при наличии высшего профессионального образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет.

10. Ежемесячная доплата за почетное звание, ведомственное почетное звание (нагрудный знак), установлена разделом 4 «Выплаты стимулирующего характера» педагогическим работникам, учитывается при начислении заработной платы за педагогическую нагрузку и должностной оклад.

11. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников Учреждения и др.), которые разрабатываются применительно только к работникам данного Учреждения, а также предусматривают по всем имеющимся в штате Учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

13. Фонд оплаты труда формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Андроповского муниципального района, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, размеров субсидий, предоставленных на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

14. Экономия фонда оплаты труда Учреждения может использоваться на оказание материальной помощи работникам в случаях, установленных Положением об оказании материальной помощи работникам Учреждения.

2. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работникам образовательной организации по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Минимальные должностные оклады работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей.

2.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель заведующего	16242	15213	14273	13426

2.1.2. Минимальные должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4

1.	1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя без категории	3885

2.1.3. Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников":

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель.	5697
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог.	6564
3.	4 квалификационный уровень	Старший воспитатель; учитель-логопед.	7265

2.2. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих.

2.2.1. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников Учреждения:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» 3651 рубль.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» 4964 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» 5649 рубля.

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» 8434 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Минимальный должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	

1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	3651

2.3. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

2.3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих Учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3752
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3931
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4110
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5181
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5240

2.3.2. В Положении о системе оплаты труда работников Учреждения под каждым разрядом выполняемых работ указаны наименования рабочих, включенных в штатное расписание Учреждения.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Минимальный должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности профессий рабочих»		
1 квалификационный уровень	Кастелянша, кладовщик, дворник, сторож – 1 разряд	3752
1 квалификационный уровень	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья), рабочий по обслуживанию здания, истопник – 2 разряд	3931
1 квалификационный уровень	Повар – 3 разряд	4110

2 квалификационный уровень	Повар – 5 разряд	5240

2.3.3. Вопрос об установлении конкретному рабочему оклада в соответствии с настоящим перечнем решается Учреждением самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края, Андроповского муниципального района.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.4.1. Работникам Учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

- 10 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда.

Заведующий Учреждением проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплат работникам определяется Учреждением пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и закрепляются в Коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически

реализуемых компенсационных мер по состоянию на 1 января 2014г и результатов специальной оценки условий труда».

3.5. Рекомендуемые размеры компенсационных выплат 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) <*>:

1.	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы, руб.
1	2	3
1.	Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2 часов)	30%
2.	За работу в Учреждении, имеющего специальные (коррекционные) группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии	20%
3.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20%
4.	Специалистам за работу в Учреждении, расположенного в сельской местности <**>	25%
5.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20%
6.	Педагогическим работникам Учреждения за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями.	до 15%
7.	Помощникам воспитателей за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду.	500 руб.

Примечания к таблице:

<*> Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяется заведующим Учреждения, по согласованию с представительным органом работников Учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов. На основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в Учреждении, должности устанавливаются выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы.

<**> В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы по 2 и более основаниям, абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада, ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

<***> Педагогическим работникам выплата за работу в Учреждении, расположенной в сельской местности, осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер) устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

3.6. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.6.1. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам Учреждения, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

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

3.6.2. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника Учреждения сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6.3. Работникам Учреждения выполняющим в одном и том же Учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей).

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, Коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах образовательной организации.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в Коллективном договоре, соглашениях в соответствии с положением по оплате труда работников Учреждения.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых заведующему Учреждения.

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.2.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда включают в себя:

- за организацию питания в Учреждении;
- педагогическим работникам за организацию работы по ГО и ЧС и противопожарной безопасности;
- за проведение оформительских работ в Учреждении;
- за исполнение обязанностей уполномоченного по защите прав и интересов ребенка;
- за исполнение обязанностей инспектора по охране прав детей;
- за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в Коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в Положение об оплате труда работников Учреждения и др.);
- за администрирование и обновление дошкольного сайта, за заполнение сведений в единой информационной системе в соответствии с действующим законодательством;
- за организацию работы по предоставлению электронных услуг;
- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов - в размере не менее 1000 рублей и не более 50 процентов от должностного оклада;
- денежные выплаты воспитателям Учреждения, реализующим образовательную программу дошкольного образования с учетом фактического объема учебной нагрузки в размере 1000 рублей;
- денежные выплаты помощникам воспитателям Учреждения, реализующим

образовательную программу дошкольного образования в размере 500 рублей в зависимости от фактической нагрузки.

Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и (или) максимальные значения, определяются комиссией по их установлению и утверждаются заведующим Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в зависимости от качества , интенсивности работы, и других факторов.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда могут быть уменьшены или полностью отменены при изменении интенсивности работы, а также в случаях ухудшения качества работы на основании приказа заведующего Учреждения, согласованного с профсоюзным комитетом.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании показателей эффективности деятельности педагогических работников Учреждения.

При этом критерии и показатели для стимулирования труда работников Учреждения определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективности функционировании структурных подразделений и образовательной организации в целом.

Для принятия решения об установлении работником Учреждения выплат стимулирующего характера, а также, для оценки эффективности работы различных категорий работников в Учреждении создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Комиссия производит расчет стоимости одного балла. Размер выплат стимулирующего характера определяется исходя из количества баллов набранных педагогическими работниками и стоимости одного балла. Стоимость одного балла рассчитывается отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников Учреждения утверждается приказом заведующего Учреждением.

4.4. Педагогическим работникам за наличие высшего образования устанавливается выплата в размере до 15% от оклада (ставки заработной платы) пропорционально педагогической нагрузке.

4.5. Педагогическим работникам за наличие квалификационной категории устанавливается выплата стимулирующего характера:

- за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности – до 5% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);
- за наличие 1 квалификационной категории – до 10 % установленного

должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

- за наличие высшей квалификационной категории – до 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.6. За наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

- награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере до 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

4.7. Премиальные выплаты по итогам работы.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения или Положением о премировании.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению заведующего Учреждением с учетом решения комиссии по установлению выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

4.8. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере, с обязательным указанием в Положении об оплате труда Учреждения, перечня показателей эффективности деятельности.

Примерная форма оценочного листа

оценки качества выполняемых работ в соответствии с показателями эффективности деятельности педагогического работника МБДОУ д/с № 19 «Золотая рыбка»

_____

(фамилия, имя, отчество)

для назначения выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ за период работы с _____ по _____20 г.

Показатели	Оценочный балл	Источник	Выполнено	
			самооценка	Оценка экспертной комиссии
1. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений воспитанников				

Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников и повышение качества образовательного процесса в рамках ФГОС ДО (за текущий период)	1,0	Мониторинг		
Позитивная динамика образовательных достижений воспитанников по образовательным программам: *- 100%* *-более 60%* *-менее 50%*	 2,0 1,0 0,5			
ИТОГО ПО КРИТЕРИЮ 1	**3**			
2. Реализация дополнительных проектов (групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты, др).				
Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах различного уровня:		Приказы, протоколы, грамоты, дипломы		
80-100% от количества конкурсов	1,5			
50-80% от количества конкурсов	1,0			
20-50% от количества конкурсов	0,5			
Организация кружковой работы: Процент привлечения детей в кружки, секции, клубы, и др. (90%-100).	2,0	Расписание занятий, журналы учета		
Процент привлечения детей в кружки, секции, клубы, и др. (60%-89%).	1,0			
Процент привлечения детей в кружки (менее 60%).	0,5			
Участие воспитанников в культурных и спортивных мероприятиях (фестивали, соревнования, спартакиады) (1-3 места).	1,0	Приказы, протоколы, грамоты		
ИТОГО ПО КРИТЕРИЮ 2	**4,5**			
3.Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников				
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на качество работы педагога.	1,0	Жалобы, обращения		
Проведение для родителей открытых мероприятий.	1,0	Планы, сценарии		
Наличие письменных благодарностей за работу с детьми от родителей.	1,0			
Консультирование родителей (законных представителей) воспитанников.	1,0			
Подготовка раздаточных материалов (памятки, буклеты и др.) родителям.	1,0			
Удовлетворенность родителей (законных представителей) воспитанников предоставлением образовательных услуг.	1,0	Анкетирование		
Создание условий для представления родительской общественности результатов достижений воспитанников в форме творческих выставок, выставок продуктов	1,0			

проектной деятельности (семейных, индивидуальных, коллективных).				
ИТОГО ПО КРИТЕРИЮ 3	**7**			
4. Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы		Подтверждающие материалы		
Участие в разработке основной общеобразовательной программы.	2,0			
Наличие рабочих программ в соответствии с содержанием основной образовательной программы.	2,0			
Организация предметно-развивающей среды в соответствии с возрастными особенностями детей.	3,0			
Наличие собственных методических и дидактических разработок, пособий, игровых технологий, рекомендаций, применяемых в реализации ООП.	1,0			
Разработка дополнительных образовательных программ, организация и реализация работы по дополнительным программам образовательного учреждения по направлениям.	2,0			
Участие педагога в работе рабочей группы по внедрению ФГОС ДО.	1,0			
ИТОГО ПО КРИТЕРИЮ 4	**11**			
5. Участие в коллективных педагогических проектах, конкурсах педагогического мастерства				
Участие педагога в профессиональном конкурсе: *- муниципального уровня;*	2,0	Грамоты, дипломы		
-краевого уровня	5,0			
-в прочих конкурсах	3,0			
Педагогом разработаны и опубликованы в отчетный период учебно-методические пособия, авторские программы, методические рекомендации и другие материалы (за каждый)	1,0	Подтверждающие документы		
Участие в исследовательской и экспериментальной работе:		Подтверждающие документы		
-на муниципальном уровне;	2,0			
- на региональном уровне;	3,0			
- на федеральном уровне.	4,0			
Проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (выступления на семинарах, методических объединениях и т.п.), статьи в СМИ:		Планы, протоколы мероприятий, статьи		
- муниципального уровня	1,0			
- краевого уровня	1,5			
Педагогом подготовлены и проведены открытые занятия (мастер-классы), другие мероприятия:		Протоколы конспекты		
- на уровне дошкольного учреждения	0,5			

- на муниципальном уровне	1,0			
- краевом уровне	2,0			
ИТОГО ПО КРИТЕРИЮ 5	**13,5**			
6. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы				
Использование инновационных методов, средств и форм дошкольного образования.	1,0	Подтверждающие материалы		
Доля воспитанников, охваченных оздоровительными мероприятиями (100%).	1,0			
Доля воспитанников, охваченных оздоровительными мероприятиями (более 50%).	0,5			
Доля воспитанников, охваченных оздоровительными мероприятиями (менее 50%).	0,1			
Наличие благоприятной психологической среды в детском коллективе и повышение уровня комфортности.	1,0			
Снижение уровня тревожности воспитанников.	0,5			
Применение здоровьесберегающих технологий.	1,0			
Наличие разработок, методических рекомендаций по образовательным областям: физическая культура, безопасность, здоровье	1,0			
Отсутствие травм, полученных воспитанниками в ДОО.	1,0			
Снижение заболеваемости детей (за текущий период)	1,0			
ИТОГО ПО КРИТЕРИЮ 6	**7,5**			
7 .За непрерывный стаж работы				
1-3 года (за исключением молодых специалистов)	0.5			
3-5 лет	1,0			
5-10 лет	1,5			
Более 10 лет	2,0			
ИТОГО ПО КРИТЕРИЮ 7	**2,0**			
8 .Количество баллов, добавленных или уменьшенных управляющим советом				
ИТОГО ПО ВСЕМ КРИТЕРИЯМ	**48,5**			

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Оценочный лист и аналитический отчет сдала: «_____» _____ 20 г.
_____(_____)

(подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» «_____» _____ 20 г. _____(_____)

Фамилия, имя, отчество и подпись члена экспертной группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников организации.

Замечания и предложения членов экспертной комиссии:

Председатель экспертной комиссии _____ _____

(подпись)

Члены экспертной комиссии:

_____Ф.И.О. _____ Ф.И.О.

_____ Ф.И.О. _____Ф.И.О.

_____Ф.И.О. _____Ф.И.О.

«_____»_____ 20 г.

С итоговым оценочным листом ознакомлена: «_____»_____ 20 г.

подпись

5. Порядок

установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам Учреждения

5.1. Порядком проведения аттестации педагогических работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014г № 276.», Приказом Министерства образования и молодёжной политики Ставропольского края от 09 февраля 2015 года № 131-пр «Об утверждении административного регламента предоставления министерством образования и молодёжной политики Ставропольского края государственной услуги «Организация и проведение аттестации педагогических работников и руководителей государственных образовательных организаций Ставропольского края, педагогических работников муниципальных и частных образовательных организаций, расположенных на территории Ставропольского края».

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

5.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, – как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.6. Музыкальному руководителю, окончившим консерваторию, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в Учреждении, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

5.7. Учителю-логопеду для воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

5.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при:

увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у 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.

5.9. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников Учреждения не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего или высшего профессионального образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

5.10. Заведующий Учреждением проверяет:

- документы об образовании и устанавливает работникам должностные оклады (ставки заработной платы);

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же образовательной организации помимо

основной работы) тарификационные списки по форме, утвержденной приказом отдела образования администрации Андроповского района.