

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома


 О.Н.Бабанина

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 30»


 В.А.Макарова

Приказ от 28.11.2014 г. № 52/1

Приложение
к постановлению администрации
Городецкого муниципального района
от 08.09.2014 № 2830

Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 30» администрации Городецкого муниципального района Нижегородской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года N 296 "Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Нижегородской области", другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 30», осуществляющих образовательную деятельность, учредителем которого является управление образования и молодежной политики администрации Городецкого муниципального района Нижегородской области (далее - Учреждение), устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников Учреждения;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;

- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения носит открытый характер и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области и нормативными правовыми актами Городецкого муниципального района.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностные оклады, ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, работающих по профессиям рабочих, входящих в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения и должностным инструкциям.

1.9. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год, а также в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством воспитанников. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда.

1.10. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества воспитанников и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников Учреждения.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах подведомственных ему учреждений, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями бюджетных услуг.

1.12. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников Учреждения, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного решением Земского собрания Городецкого муниципального района о районном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады, ставки заработной платы работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников.

2.3. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного Учреждения. В соответствии с уставной деятельностью Учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года N 305н; от 29 мая 2008 года N 247н; от 29 мая 2008 года N 248н; от 5 мая 2008 года N 216н; от 5 мая 2008 года N 217н; от 18 июля 2008 года N 342н.

Положению.

2.9.12. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующ. сроки:
при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Нижегородской области - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

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

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.9.13. Руководители Учреждения проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) педагогических работников, устанавливают им должностные оклады, ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной нормативным правовым актом учредителем Учреждения.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников Учреждения несет руководитель Учреждения.

2.10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Учреждении.

2.10.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

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 воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную тарифно-квалификационными характеристиками, должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.10.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

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

2.10.4. 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 пунктом 2.12 настоящего Положения.

2.10.5. О предстоящем изменении условий трудового договора, в том числе продолжительности рабочего времени, объема педагогической работы, условий оплаты труда, структуры и размера заработной платы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работники должны быть поставлены в известность в письменной форме не позднее чем за два месяца (либо в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

2.10.6. Педагогическая работа руководителя и других работников Учреждения без занятия штатной должности в Учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой педагогической работе.

2.10.7. Норма часов педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении их на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам Учреждения.

2.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников Учреждения 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.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.11.2. Тарификация педагогических работников производится 1 раз в год.

2.11.3. За время работы в периоды отмены образовательной деятельности (образовательного процесса) воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.12.1. Почасовая оплата труда педагогич. работников Учреждения применяется при оплате:
за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы воспитателей определяется путем деления должностного оклада воспитателя или педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

III. Условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера

3.1. Зарплата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников организации устанавливается министерством образования Нижегородской области в кратности от 1 до 8.

Индексация заработной платы руководителя не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную решением Земского собрания Городецкого муниципального района о районном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 "Выплаты компенсационного характера" к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.4. Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с

Приложение
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 3
администрации Городецкого муниципального района
Нижегородской области»

**ПОРЯДОК
ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
(СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования.

1.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов.

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный оклад, руб.
с 1 января 2014 года	
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (помощник воспитателя)	3801
с 1 октября 2014 года	
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (помощник воспитателя)	4067

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
с 1 января 2014 года		
1 квалификационный уровень (младший воспитатель)	1,0	4063
с 1 октября 2014 года		
1 квалификационный уровень (младший воспитатель)	1,0	4347

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	1,0	9421
2 квалификационный уровень	1,11	10469
3 квалификационный уровень	1,17	10993
4 квалификационный уровень	1,22	11516

1.5. Положением об оплате труда работников Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, (далее - Положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад. (в ред. постановления Правительства Нижегородской области от 10.07.2014 N 446)

1.6. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и ученую степень:

бакалавр	1,1
специалист	1,1
магистр	1,1
кандидат наук	1,2
доктор наук	1,3

за квалификационную категорию:
 высшая квалификационная категория
 первая квалификационная категория
 вторая квалификационная категория

1,3

1,2

1,1

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года ее действия в случае длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией Учреждения, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", остался один год и менее.

1.7. Коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ, коэффициенты увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятые Правительством Нижегородской области, и размер ежемесячной денежной оклад (ставку заработной платы) педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, формируют должностной оклад (ставку заработной платы) и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы). Должностной оклад (ставка заработной платы) формируется в результате суммы произведения минимального оклада по ПКГ, повышающих коэффициентов, коэффициентов увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятых Правительством Нижегородской области, и размера денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

1.8. Педагогическим работникам Учреждения, осуществляющим образовательную деятельность на территории Городецкого муниципального района, должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом нагрузки увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

1.9. Положением об оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников Учреждения предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет	- до 0,05
при выслуге лет от 5 до 10 лет	- до 0,1
при выслуге более 10 лет	- до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.4 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-воспитательного персонала (пункты 1.2 и 1.3 настоящего приложения) и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 5 "Порядок определения стажа педагогической работы" к Положению.

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.10. Педагогическим работникам Учреждения, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и аналогичные республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии сохранения почетного звания профиля педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.11. Положением об оплате труда работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, устанавливаются повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент за высокое профессиональное мастерство устанавливается педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений обучающихся (олимпиады, конкурсы, итоги государственной аттестации и т.д.), за совершенствование профессионального мастерства (овладение новым содержанием и технологиями обучения, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т.д.).

Повышающий коэффициент за сложность и напряженность труда педагогических работников может устанавливаться с учетом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, необходимостью подготовки демонстрационного оборудования в неблагоприятных условиях для здоровья педагога; спецификой образовательной программы учреждения и учетом вклада педагога в ее реализацию.

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности устанавливается за разработку и реализацию авторских программ. 2. Порядок формирования должностных окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по ПКГ и персональных повышающих

коэффициентов.

2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня".

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад,
с 1 января 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	3544
с 1 октября 2014 года		
1 квалификационный уровень	1,0	3792

2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня".

Профессиональная квалификационная группа	Повышающий коэффициент по должности	Минимальный оклад,
с 1 января 2014 года		
2 квалификационный уровень	1,09	4063
3 квалификационный уровень	1,2	4455
с 1 октября 2014 года		
2 квалификационный уровень	1,09	4347
3 квалификационный уровень	1,2	4767

2.4. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников:

за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет	- до 0,05
при выслуге лет от 5 до 10 лет	- до 0,1
при выслуге лет более 10 лет	- до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ.

2.5. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов суммируется с должностным окладом. Применение повышающего коэффициента не образует новой должностной оклада и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении повышающего коэффициента принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. профессии рабочих, не включенных в ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих".

3.1. Ставка заработной платы работника формируется на основании минимальной ставки заработной платы по ПКГ и повышающих коэффициентов.

3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы:

- с 1 января 2014 года: 3407 руб.
- с 1 октября 2014 года: 3645 руб.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	1,14

3.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы:

- с 1 января 2014 года: 3891 руб.
 - с 1 октября 2014 года: 4163 руб.
- Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
4 квалификационный разряд	1,0
5 квалификационный разряд	1,11
2 квалификационный уровень	
6 квалификационный разряд	1,23
7 квалификационный разряд	1,35
3 квалификационный уровень	
8 квалификационный разряд	1,49
4 квалификационный уровень	1,63 - 1,79

3.3.1. Профессии рабочих, не включенные в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих.

Квалификационные уровни	Квалификационные разряды	Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент в зависимости от профессии
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: - с 1 января 2014 года: 3407 руб. - с 1 октября 2014 года: 3645 руб.			
1	2	Кухонный работник	1,04
	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09
Профессии рабочих, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Размер минимальной ставки заработной платы: - с 1 января 2014 года: 3891 руб. - с 1 октября 2014 года: 4163 руб.			
1	5	Повар	1,11

3.4. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Повышающие коэффициенты применяются к минимальной ставке заработной платы. Денежная надбавка, полученная в результате применения персонального повышающего коэффициента, суммируется со ставкой заработной платы. Применение повышающего коэффициента к минимальной ставке заработной платы не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.5. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,05
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,1
- при выслуге лет более 10 лет - до 0,15

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику, в зависимости от общего стажа работы рассчитывается исходя из минимальной ставки заработной платы по ПКГ

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Выплаты отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда производятся в соответствии со следующим перечнем.

1.1. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда производственного характера.

№ п/п	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	За работу в Учреждении, реализующем адаптированные основные общеобразовательные программы для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития);	15 - 20
2	За работу в Учреждении, имеющем группы, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья или классы для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: руководителю работникам, непосредственно занятым в таких группах	20 20

1.2. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случае предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем Учреждения в согласовании с представительным органом работников организации в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данной организации, подразделении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется положением об оплате труда Учреждения.

1.3. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты компенсационного характера по 2 и более основаниям, денежное выражение выплат определяется как доля суммового выражения компенсационных выплат в процентах от должностного оклада работника без учета повышения по другим основаниям.

1.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

№ п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не ниже 35
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР")	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада) установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретные размеры доплат определяются в результате специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях
3.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день: работникам, получающим месячный оклад По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.)	не менее чем в двойном размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы
	За переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере

работных и
привносятся

онально в
ада. Размер
иминимальной
рмируется
ую ставку
процентном
с учетом

ей работных и
атриваются

минимальной

графиками работ, является сверхурочной работой	
--	--

1.5. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников организации в зависимости от степени продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ
ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 30»**
(далее - Положение)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 30» (далее - Учреждение), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников Учреждения.

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работников Учреждения (далее - выплаты стимулирующего характера). Настоящее Положение является примерным и служит основой для разработки положений о стимулировании труда в Учреждении.

1.3. Положение о стимулировании труда работников Учреждения принимается в соответствии с процедурой принятия локальных нормативных актов, предусмотренной уставом Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников и органа самоуправления Учреждения.

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

1.5. Администрация Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата Учреждения.

2. ПОРЯДОК РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением 1 к Положению);
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

2.1.1. Выплаты стимулирующего за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения. Примерный перечень критериев оценки результативности и качества работы Учреждений изложен в разделе 3 настоящего приложения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям, разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией Учреждения в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным в данном Учреждении.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения на период, предусмотренный положением об оплате труда в данном Учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работникам максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности установленных локальными нормативными актами Учреждений, осуществляющих образовательную деятельность.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников Учреждения за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.6. Стимулирование труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя производится только по основной должности.

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ РУКОВОДЯЩЕГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОСТАВА ОРГАНИЗАЦИЙ ЗА КАЧЕСТВО И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

Приложение к приказу
управления образования
и молодежной политики
от 25.11.2013 г. № 521/п

3.1. Перечень показателей и механизм эффективности работы руководителей муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений Городецкого муниципального района

№ п/п	Критерии оценки эффективности работы	Баллы	
	Эффективность реализации образовательной программы ДОУ		
1	Обеспечение наибольшего охвата услугами детского населения в соответствии с лицензионными условиями	Да	0 - 4
2	Освоение воспитанниками образовательных стандартов, сохранение контингента воспитанников на протяжении всего периода реализации программы (для ДОУ)	Да	0 - 15

3	Результаты участия в общегородских мероприятиях, выступления воспитанников на конкурсах, в соревнованиях различного уровня	Да	0 - 10
4	Кадровое обеспечение	Да	0 - 5
5	Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей)	Да	0 - 3
6	Развитие дополнительного образования в учреждении (для ДОУ)	Да	0 - 5
7	Обеспечение функционирования учреждения в течение всего календарного года	Да	0 - 4
8	Работа по сохранению здоровья воспитанников	Да	0 - 10
Эффективность инновационной деятельности			
9	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	Да	0 - 3
10	Организация и проведение на базе учреждения семинаров, совещаний, конференций и т.д.	Да	0 - 9
11	Вклад в развитие региональной и муниципальных систем образования, реализацию целевых программ, проектов	Да	0 - 10
12	Личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно – практических конференциях	Да	0 - 9
13	Научный потенциал руководителя (наличие личных публикаций)	Да	0 - 5
14	Наличие в организации деятельности государственно – общественных форм управления образовательным учреждением (попечительские и управляющие советы, советы учреждений и т.д.использование различных форм обеспечения открытости образования)	Да	0 - 3
Эффективность реализации государственно – общественного характера управления ДОУ			
15	Наличие консультативных пунктов на базе учреждения для детей и родителей, не охваченных услугами учреждения, групп кратковременного пребывания	Да	0 - 5
16	Системность проведения «Дня открытых дверей »для родителей	Да	0 - 3
17	Эффективное расходование бюджетных средств	Да	0 - 7
18	Увеличение доли стимулирующей части ФОТ	Да	0 - 5
19	Выполнение мероприятий по энергосбережению	Да	0 - 7
20	Улучшение материально – технической базы учреждения путём привлечения внебюджетных средств	Да	0 - 5
Эффективность финансово – хозяйственной деятельности ДОУ			
21	Обеспечение эстетических условий, оформления образовательного учреждения	Да	0 - 3
22	Самостоятельность решения хозяйственных вопросов обеспечения бесперебойного функционирования ДОУ	Да	0 - 3
23	Отсутствие кредиторской задолженности	Да	0 - 2
24	Выполнение всех финансово – хозяйственных полномочий учреждением в соответствии со статусом	Да	0 - 2
25	Безопасность участников образовательного процесса	Да	0 - 9
Уровень исполнительской дисциплины			
26	Уровень исполнительской дисциплины руководителя (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	Да	0 - 5

При выставлении баллов предлагается руководствоваться изложенными ниже рекомендациями:

3.1.1. Эффективность реализации образовательной программы ОУ:

3.1.1.1. Обеспечение наибольшего охвата услугами детского населения в соответствии с лицензионными условиями:

- отсутствие свободных мест в учреждении – 4 балла;
- наличие положительной динамики снижения количества пропущенных детодней, увеличение коэффициента посещаемости – 2 балла;
- уменьшение коэффициента посещаемости – 0 баллов.

3.1.1.2. Освоение воспитанниками образовательных стандартов, сохранение контингента воспитанников на протяжении всего периода реализации программы (для УДО):

- результаты выпускников учреждения соответствуют требованиям к уровню образованности, что подтверждено государственной аккредитацией учреждения – 5 баллов;
- результаты обучения выпускников ДОУ в общеобразовательной школе не снижаются (остаются стабильными или повышаются) – 5 баллов;
- выпускники УДО продолжают образование в учреждениях той направленности, по которой занимались в УДО – 5 баллов;
- обеспечив. сохранность контингента воспитанников на протяжении всего срока реализации образовательной программы – 5 баллов.

Максимальное количество баллов по данному направлению – 15 .

3.1.1.3. Результаты участия в общегородских мероприятиях, выступления воспитанников на конкурсах, в соревнованиях различного уровня

- отсутствие государственно-общественной формы управления – 0 баллов.
- 3.1.3.2. Наличие консультативных пунктов на базе учреждения для детей и родителей, не охваченных услугами учреждения кратковременного пребывания (для ДОУ);
 - сформированы и активно работают пункты оказания помощи детям и их родителям, группы кратковременного пребывания – 2 балла;
 - опыт работы пункта или групп систематически обобщается на уровне муниципалитета, достаточная информированность о данной работе – 2 балла.
- 3.1.3.3. Системность проведения «Дней открытых дверей», проведение совместных с родителями и общественностью мероприятий:
 - «Дни открытых дверей» проводятся, являются средством общения для родителей и педагогов, способом обмена опытом – 2 балла;
 - проявляется активность в предоставлении площадок учреждения для проведения городских методических мероприятий организации профессионального общения – 1 балл.
- 3.1.4. Эффективность финансово-хозяйственной деятельности ОУ:
 - 3.1.4.1 Эффективное расходование бюджетных средств:
 - наличие положительной динамики уменьшения или сохранения нагрузки педагога в пределах нормативной – 2 балла;
 - отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств со стороны органов финансового контроля – 1 балл;
 - наличие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств со стороны органов финансового контроля – 0 баллов.
 - 3.1.4.2. Увеличение доли стимулирующей части ФОТ ОУ, размер стимулирующей части не ниже установленного на уровне муниципалитета – 5 баллов;
 - положительная динамика накопления стимулирующей части ФОТ ОУ, размер стимулирующей части ниже установленного на уровне муниципалитета – 3 балла;
 - отсутствие положительной динамики накопления, размер стимулирующей части ниже установленного на уровне муниципалитета более чем в 2 раза – 0 баллов.
 - 3.1.4.3 Выполнение мероприятий по энергосбережению:
 - в учреждении имеется энергопаспорт – 1 балл;
 - в учреждении установлены приборы учета всех видов энергии и воды – 1 балл;
 - положительная динамика расходования объемов потребления всех видов энергии – 2 балла;
 - наличие плана оргтехмероприятий по энергосбережению и эффективному использованию ТЭР по результатам энергетического обследования зданий и помещений – 1 балл;
 - выполнение плана оргтехмероприятий – 2 балла.
 - 3.1.4.4. Улучшение материально-технической базы учреждения путем привлечения внебюджетных средств (в том числе выигранных грантов и программ):
 - до 50 тыс. рублей – не оценивается;
 - от 50 до 100 тыс. рублей – 1 балл;
 - от 100 до 150 тыс. рублей – 2 балла;
 - от 150 до 300 тыс. рублей – 3 балла;
 - от 300 до 500 тыс. рублей – 4 балла;
 - свыше 500 тыс. рублей – 5 баллов.
 - 3.1.4.5. Обеспечение эстетических условий, оформление образовательного учреждения, групповых комнат и кабинетов. Данный показатель рассчитывается на основании оценки, данной по итогам посещения учреждения, отзывов представителей образовательного сообщества:
 - отличное – 3 балла;
 - хорошее – 2 балла;
 - среднее или неудовлетворительное – 0 баллов.
 - 3.1.4.6. Самостоятельность решения хозяйственных вопросов, обеспечение бесперебойного функционирования ОУ:
 - организация межведомственного взаимодействия при решении вопросов организации обслуживания и обеспечения бесперебойного функционирования внутренних инженерных сетей – 3 балла;
 - своевременность заключения договоров на содержание и обслуживания здания - 1 балл;
 - плановое ведение хозяйства, отсутствие ЧС, требующих остановки образовательного процесса (за исключением аварийных ситуаций, зависящих от руководителя) – 2 балла.
 - 3.1.4.7. Отсутствие кредиторской задолженности у учреждения:
 - расходование бюджетных средств в пределах выделенных ассигнований при отсутствии задолженности по учреждению – 2 балла;
 - наличие какого-либо вида задолженностей по любому из видов платежей – 0 баллов.
 - 3.1.4.8. Выполнение всех финансово-хозяйственных полномочий учреждением в соответствии со статусом:
 - своевременное внесение изменений в учредительные и иные регистрационные документы - 1 балл;
 - отсутствие представлений на руководителя со стороны прокуратуры, контрольных органов в части исполнения законодательства в соответствии с компетенцией – 1 балл.
 - 3.1.4.9. Безопасность участников образовательного процесса:
 - Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм – 1 балл;
 - Отсутствие неисполненных предписаний со стороны:
 - Роспотребнадзора – 2 балла;
 - Госпожнадзора – 2 балла;
 - Росэнергонадзора – 1 балл;
 - ГИБДД – 1 балл;
 - наличие ограждений и благоустройство территории ДОУ – 2 балла.
- 3.1.5. Уровень исполнительской дисциплины руководителя (своевременное предоставление информации, качество документации):
 - высокий – 5 баллов;
 - хороший – 3 балла;
 - средний или низкий – 0 баллов

3.2 Критерии стимулирования педагогических работников (старшего воспитателя, музыкального руководителя, воспитателя)

№	Критерии материального стимулирования	Измерители
1	Создание предметно - развивающей макро – и микросреды в соответствии с возрастными и индивидуальными возможностями, потребностями воспитанников, уровнем их развития и требований реализуемых программ, с учётом санитарных норм	Да

2	Педагогическая и отчетная документация педагога	Да		0-2
3	Детская заболеваемость за отчетный период	Да		0-1
4	Детский травматизм		Нет	0-1
5	Выполнение правил ВТР, по ОТ,ТБ, ПБ, ГО	Да		0-1
6	Участие педагога в РМО, открытых мероприятиях, проводимых в ДОУ	Да		0-2
7	Наличие квалификационной категории: Высшая Первая Соответствие занимаемой должности Без категории	Да Да Да		0-3 0-2 0-1
8	Наличие работы с родителями	Да	Нет	-
9	Жалобы	Да		0-1,5
10	Кружковая работа	Да		0-1
11	Повышение квалификации в течение рассматриваемого периода	Да		0-2
12	Работа с социумом	Да		0-1

Примечания:

К п. 1. Положительная динамика уровня усвоения знаний у воспитанников по итогам каждого полугодия – сохранение и улучшение качества знаний дошкольников. Рассматривается обобщенный результат по общему количеству воспитанников, с которыми работает педагог.

К п. 2. Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий. Данный показатель учитывает, в том числе систематическое проведение здоровьесберегающих мероприятий в деятельности педагога.

К п. 3. Наличие методической работы педагога - ведение необходимой документации, работы по самообразованию, создание портфолио, применение информационных технологий в учебно-воспитательном процессе, участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах не ниже районного уровня в течение рассматриваемого периода. Участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением педагогов в своем Учреждении. Наличие систематизированного методического обеспечения образовательного процесса, опубликованных методических материалов, обобщенного педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).

К п. 4. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администрации Учреждения, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 5. Участие в соревнованиях и конкурсах без учета количества призеров - участие в конкурсах и соревнованиях в рассматриваемый период.

К п. 6. Наличие аналитической работы педагога - наличие и систематическое использование исследований уровня усвоения знаний, умений и навыков, развития способностей, дифференцированный подход к организации образовательной деятельности.

К п. 7. Применение информационных технологий в воспитательно-образовательном процессе - уверенное владение персональным компьютером и его систематическое использование в образовательном процессе (при его наличии); обработка результатов- предоставление материалов в электронном и печатном виде.

К п. 8. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок.

К п. 9. Наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательном процессе, включая индивидуальную работу.

К п. 10. Создание предметно - развивающей макро – и микросреды в соответствии с возрастными и индивидуальными возможностями, потребностями воспитанников, уровнем их развития и требований реализуемых программ, с учётом санитарных норм (динамика создания условий, принципы построения и т.д.).

К п. 11. Прохождение курсовой подготовки, обучение в аспирантуре, соискательство и защита ученого звания.

К п. 12. Работа с социумом включает проведение различных мероприятий (конкурсов творческих работ, научных чтений и др.) с неорганизованными детьми, с привлечением к участию в жизни Учреждения различных организаций на договорной основе (музеи, досуговые центры, театры, цирки и пр.)

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Баллы	
		Да	0-2
1	Травматизм воспитанников во время воспитательно-образовательного процесса	Да	0-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах	Да	0-2
3	Отсутствие работы по снижению заболеваемости и повышению посещаемости	Да	0-2
4	Невыполнение образовательной программы	Да	0-2
5	Нарушение норм техники безопасности	Да	0-2
6	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	0-2

Примечания:

К п. 1. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

3.3. Критерии материального стимулирования руководителя кружка

№	Критерии материального стимулирования	Баллы	
		Да	0-0,5
1	Повышение квалификации	Да	0-0,5
2	Наличие системы работы с документами	Да	0-0,5
3	Участие в соревнованиях и конкурсах - на городском уровне - на уровне муниципального района - на областном уровне - на федеральном уровне	Да Да Да Да	0-0,5 0-1 0-1,5 0-2
4	Наличие авторской образовательной программы	Да	0-1
5	Применение информационных технологий в образовательном процессе	Да	0-0,5
6	Создание предметно - развивающей макро – и микросреды в соответствии с возрастными и индивидуальными возможностями, потребностями воспитанников, уровнем их развития и требований реализуемых программ, с учётом санитарных норм, работа по благоустройству территории ДОУ	Да	0-2
7	Наличие работы с родителями, педагогами учреждения	Да	0-0,5
8	Методическое обеспечение образовательного процесса	Да	0-1
9	Участие в реализации Программы развития учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе в образовательном учреждении	Да	0-2
10	Наличие системы и анализ результатов диагностической работы специалиста в дошкольном учреждении	Да	0-1
11	Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении	Да	0-1
12	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями	Да	0-0,5

Примечания:

К п. 1. Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, профессиональном конкурсе «Сердце отдаю детям» не ниже районного (городского) уровня, публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в рассматриваемый период.

К п. 2. Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Участие в соревнованиях и конкурсах без учета количества призов - участие в конкурсах и соревнованиях в рассматриваемый период.

К п. 4. Наличие образовательной программы – наличие авторской программы образовательной деятельности, прошедшей независимую экспертизу и получившей сертификат соответствия.

К п. 5. Применение информационных технологий в образовательном процессе – уверенное владение персональным компьютером и систематическое использование в образовательном процессе (при его наличии); обработка результатов - предоставление материалов в электронном и печатном виде.

К п. 6. Создание предметно - развивающей макро – и микросреды в соответствии с возрастными и индивидуальными возможностями, потребностями воспитанников, уровнем их развития и требований реализуемых программ, с учётом санитарных норм, участие в благоустройстве территории ДОУ.

К п. 7. Наличие работы с родителями, педагогами образовательного учреждения – эффективное сотрудничество с родителями, педагогами в образовательном процессе.

К п. 8. Методическое обеспечение образовательного процесса – наличие методических разработок занятий с воспитанниками, согласно утверждённой образовательной программы, образцов изделий, учебных проектов и т. д.

К п. 9. Участие в реализации Программы развития Учреждения, участие в инновационной и экспериментальной работе в образовательном учреждении – специалист принимает участие в разработке программы. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, внедрение современных технологий, участие в работе опытно- экспериментальных площадок.

К п. 10. Наличие системы и анализ результатов диагностической работы специалиста в дошкольном учреждении – изучение воспитанников в протяжении всего периода обучения, определение индивидуальных особенностей и склонностей личности, ее потенциальных возможностей в процессе воспитания и развития, в профессиональном самоопределении.

К п. 11. Участие в системе мониторинга в образовательном учреждении – оценка деятельности педагогов на основании временных требований государственных образовательных стандартов.

К п. 12. Сотрудничество с Учреждениями дополнительного образования, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями – систематическое взаимодействие с Учреждениями дополнительного образования, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для воспитанников, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с дошкольниками.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Баллы	
		Да	0-2
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса в помещении Учреждения	Да	0-2
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав воспитанников, нашедшие отражение в административных актах	Да	0-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	0-2

4	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	0-2
---	---	----	-----

Примечания:

К п.1. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

3.4. Критерии материального стимулирования помощника воспитателя (младшего воспитателя)

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Обеспечение необходимых санитарно-гигиенических условий в группе для успешной реализации воспитательно-образовательной работы с детьми	Да	0-2
2	Отсутствие замечаний по работе согласно должностной инструкции	Да	0-1
3	Осуществление помощи воспитателю в работе с детьми.	Да	0-1
4	Строгое выполнение санитарных правил	Да	0-1
5	Организация работы по самообслуживанию (с учетом возраста детей), соблюдение требований по обеспечению безопасности жизнедеятельности, оказание детям необходимой помощи	Да	0-0,5
6	Обеспечение сохранения и укрепление здоровья воспитанников, проведение мероприятий, способствующих их психофизическому развитию, соблюдению ими распорядка дня	Да	0-1
7	Подготовка совместно с воспитателем участка для прогулки; участие в работах по благоустройству помещений и территории ДОУ	Да	0-1
8	Бережное использование имущества группы, инвентаря, пособий	Да	0-2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Нарушение санитарных правил	Да	0-2
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	0-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	0-2
4	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	0-2

Примечания:

К п.1. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах – наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

3.5. Критерии материального стимулирования заведующего хозяйством

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Строгое выполнение санитарных правил.	Да	0-2
2	Отсутствие замечаний по работе согласно должностной инструкции	Да	0-2
3	Бережное использование имущества ДОУ, инвентаря	Да	0-2
4	Участие в работах по благоустройству помещений ДОУ и его территории	Да	0-2
5	Исправность оборудования и инвентаря, противопожарных средств, состояние помещений и их своевременный ремонт	Да	0-2
6	Учёт, сохранность и пополнение материальной базы ДОУ	Да	0-2
7	Привлечение спонсорской помощи для развития ДОУ	Да	0-2
8	Планирование, координирование и контролирование работы МОП, сторожей	Да	0-2

9	Своевременная поставка продуктов с наличием сопроводительных документов в пределах максимальных цен на продукцию, закупаемую для нужд ДОУ	Да	0-2
---	---	----	-----

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измеритель	Баллы
1	Нарушение санитарных правил	Да	0-2
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	0-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	0-2
4	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	0-2

Примечания:

К п.1. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах – наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

3.6. Критерии материального стимулирования работников пищеблока (повара, подсобного рабочего), сторожа, уборщицы, рабочего по обслуживанию здания, машиниста по стирке белья, кастелянши

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Строгое выполнение санитарных правил.	Да	0-2
2	Отсутствие замечаний по работе согласно должностной инструкции	Да	0-2
3	Бережное использование имущества ДОУ, инвентаря	Да	0-2
4	Участие в работах по благоустройству помещений ДОУ и его территории	Да	0-2

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Измеритель	Баллы
1	Нарушение санитарных правил	Да	0-2
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	0-2
3	Нарушение норм техники безопасности	Да	0-2
4	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	0-2

Примечания:

К п.1. Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах – наличие обоснованных жалоб участников образовательного процесса.

3.7. Критерии материального стимулирования медицинских работников.

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1	Организация медицинского обеспечения	Да	0-2
2	Отсутствие замечаний по работе согласно должностной инструкции	Да	0-1
3	Соблюдение профессиональной этики	Да	0-1
4	Оказание необходимой помощи администрации и педагогическому коллективу ДОУ в решении задач по сохранению и укреплению здоровья детей	Да	0-1
5	Обеспечение санитарно – эпидемиологической безопасности питания	Да	0-1
6	Наличие системы работы с родителями, педагогами образовательного учреждения	Да	0-0.5

7	Наличие системы и анализ результатов медицинской работы в образовательном учреждении	Да	0-1
8	Разработка совместно с врачом индивидуальных программ оздоровления ребенка с учетом его возраста и особенностей развития, организация содержания папок работы по разделу «Здоровье» в возрастных группах детского сада	Да	0-1
9	Создание благоприятных условий для физического развития детей и снижения заболеваемости	Да	0-2
10	Наличие системы работы с документами	Да	0-1
11	Повышение квалификации	Да	0-1
12	Сотрудничество с учреждениями здравоохранения, и другими медицинскими учреждениями	Да	0-0,5

Примечания:

- К п. 1.** Организация медицинского обеспечения - выполнение назначений врача, проведение оздоровительных мероприятий по профилактике заболеваний и закаливанию детей.
- К п. 2.** Отсутствие замечаний по работе согласно должностной инструкции – обеспечение санитарно- гигиенического и санитарно-эпидемиологического режимов детского сада.
- К п. 3.** Соблюдение профессиональной этики - сохранение профессиональной тайны, исходя из принципов информационной конфиденциальности, не распространять сведения, полученные в результате диагностической, профилактической, консультативной работы, если ознакомление с ними не является необходимым для решения конкретных проблем и может нанести ущерб ребенку и его окружению.
- К п. 4.** Оказание необходимой помощи администрации и педагогическому коллективу ДОО в решении задач по сохранению и укреплению здоровья детей - содействие качественной реализации программы «Здоровье»: созданию благоприятной валеосферы ребенка, давать рекомендации родителям по лечению и реабилитации детей, направлять в случае необходимости к другим специалистам.
- К п. 5.** Обеспечение санитарно – эпидемиологической безопасности питания - обеспечение и организация питания в рамках должностных обязанностей, отсутствие замечаний со стороны руководителей, контролирующих органов.
- К п. 6.** Наличие системы работы с родителями, педагогами образовательного учреждения - эффективное сотрудничество с родителями, педагогами в образовательном процессе.
- К п. 7.** Наличие системы и анализ результатов медицинской работы в образовательном учреждении – ведение своевременное и качественное необходимой медицинской документации в соответствии с требованиями к ведению документации.
- К п. 8.** Разработка совместно с врачом индивидуальных программ оздоровления ребенка с учетом его возраста и особенностей развития, организация содержания папок работы по разделу «Здоровье» в возрастных группах детского сада – в рамках должностной инструкции.
- К п. 9.** Создание благоприятных условий для физического развития детей и снижения заболеваемости – качественное улучшение физического состояния, развития и здоровья ребенка; своевременное информирование руководителя ДОО и воспитателей о состоянии здоровья детей; оптимизация двигательного режима, организация рационального режима воспитанников в соответствии с возрастными потребностями и состоянием здоровья.
- К п. 10.** Наличие системы работы с документами - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны руководителя, контролирующих органов по работе с документацией.
- К п. 11.** Повышение квалификации - прохождение курсовой подготовки, обмен опытом публикации в профессиональной прессе, обучение в аспирантуре, соискательство, получение учёной степени в рассматриваемый период.
- К п. 12.** Сотрудничество с учреждениями здравоохранения, и другими медицинскими учреждениями - систематическое взаимодействие с учреждениями здравоохранения по организации бесперебойного медицинского обслуживания в рамках современных требований.

Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда

№	Критерии понижающие уровень стимулирования	Измерители	Баллы
1	Нарушение профессиональной этики, не сохранение профессиональной тайны	Да	0-2
2	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	Да	0-2
3	Предписания Роспотребнадзора, невыполненные своевременно, за исключением финансовоёмких мероприятий	Да	0-2
4	Нарушение должностной инструкции, норм техники безопасности	Да	0-2
5	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка	Да	0-2

Примечания:

- К п. 1.** Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных документах.
- К п. 2.** Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Учреждения за результативность и качество труда устанавливается приказом руководителя Учреждения в денежной сумме на период, предусмотренный системой оплаты труда в Учреждении. Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.
- К п. 3.** Размер выплат стимулирующего характера руководителя Учреждения устанавливается приказом учредителя.
- К п. 4.** Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам Учреждения за результативность и качество труда, является итоговый оценочный лист и решение представительного органа Учреждения о согласовании оценки результативности деятельности работников Учреждения. Оценка результативности и качества труда работников Учреждения проводится экспертно-аналитической группой с оформлением оценочного листа работника.
- К п. 5.** Состав экспертно-аналитической группы утверждается приказом руководителя Учреждения. В состав экспертно-аналитической группы могут входить руководитель Учреждения, члены административной группы Учреждения, руководители комиссий, представители представительного органа работников.

К.п.6. Экспертно – аналитическая группа заполняет оценочные листы на педагогических работников согласно критериям и баллам, утвержденным Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения. Координирует деятельность экспертно-аналитической группы руководитель Учреждения.

К.п.7. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника включает: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа.

К.п.8. Утверждение итоговых оценочных листов работников Учреждения проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника, среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

К.п.9. В течение 5 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы руководитель Учреждения знакомит каждого сотрудника Учреждения с итоговым оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

К.п.10. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник Учреждения в течение 5 рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

К.п.11. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течении пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры Учреждения.

К.п.12. Руководитель Учреждения представляет в представительный орган Учреждения аналитическую информацию о достижениях работников Учреждения, стимулирование которых производится за результативность и качество труда в виде итогового оценочного листа, включающего критерии и количество баллов.

К.п.13. На основании представления руководителя Учреждения представительный орган Учреждения принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимается простым большинством голосов. Правомочность принятия решений представительным органом Учреждения определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

К.п.14. На основании проведенной оценки достижений работников Учреждения производится подсчет баллов за соответствующий период, по каждому работнику Учреждения и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в итоговых оценочных листах по каждому работнику. Подсчет баллов для оценки руководителя Учреждения проводится Учредителем Учреждения.

К.п.15. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (п.1.3. положения), запланированный на период установления стимулирующих надбавок за минусом суммы, необходимой на уплату единого социального налога, делится на итоговое количество баллов по Учреждению. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла «Д».

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику Учреждения рассчитывается по формуле:
 $HE = (D * B) / M$ где:

HE – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;
 Д – денежный вес одного балла

Б – количество баллов;
 М – количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка

Например, ФОТ надбавок на период с сентября по декабрь включительно составляет 250000 руб., а общая сумма баллов, набранная работниками Учреждения = 1000, тогда денежный вес 1 балла = 250000 руб. / 1000 = 250 руб.

Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника Учреждения и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь включительно.

Определение размеров поощрительных надбавок за результаты труда на январь – август очередного года происходит по такой схеме в январе очередного года.

4. Стимулирование работников Учреждения, критериальная база оценки качества и результативности труда, должностям которых не предусмотрена данным Положением, производится за счёт доли фонда стимулирующих выплат пропорциональной доле базового фонда оплаты труда используемой на оплату труда этой категории работников.

Приложен к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 1» администрации Городецкого муниципального района Нижегородской области

ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ НА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ

Перечень оснований	Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с воспитанниками непосредственно – образовательной деятельности, оздоровительных мероприятий, приобщение их к труду, привитие им санитарно – гигиенических навыков	
В дошкольном образовательном учреждении:	30
Помощникам воспитателей	

Приложен к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 1» администрации Городецкого муниципального района Нижегородской области

ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, осуществляющих образовательную деятельность, 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 так далее). Справки должны содержать данные о наименовании организации, 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.

2. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении надбавок за выслугу лет.

№ п/п	Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	Организации, осуществляющие образовательную деятельность,	учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования, инструкторы по физической культуре.

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в медицинских организациях и органах социального обеспечения.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- 1) инструкторам по физкультуре;
- 2) педагогам дополнительного образования;
- 3) педагогам-психологам;
- 4) музыкальным руководителям;

5) воспитателям (старшим воспитателям) дошкольного образовательного учреждения в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

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 образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (педагогическое образование).

Работникам учреждения время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

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

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 ранее действовавших 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 6
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 30»
администрации Городецкого муниципального района
Нижегородской области

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ, МИНИМАЛЬНЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ
с 1 января 2014 года**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышающий коэффициент по профессии	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы), рублей	Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) рублей
1.	ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":			
1.1.	1 квалификационный уровень (инструктор по лечебной физкультуре)		5418	6231
1.2.	2 квалификационный уровень (медицинская сестра диетическая)	1,1	5960	6854
1.3.	3 квалификационный уровень (медицинская сестра)	1,15	6231	7166
1.4.	5 квалификационный уровень (старшая медицинская сестра)	1,24	6718	7726
2.	ПКГ "Врачи и провизоры":			
2.1.	1 квалификационный уровень		6190	7119
2.2.	2 квалификационный уровень (врачи-специалисты)		6842	7868

Примечание

Минимальные оклады (минимальные ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе должностей медицинских работников дошкольных образовательных учреждений и дошкольных групп при общеобразовательных организациях, общеобразовательных организаций с наличием в наименовании слов "начальная школа - детский сад".

Принято решением Общего собрания. Протокол № 3 от 27.11.2014 года.

СПИСОК СОТРУДНИКОВ МБДОУ «Детский сад № 30»

Дата : 28 ноября 2014 года

№	Фамилия , имя , отчество	Должность	Подпись
1.	Макарова Валентина Алексеевна	Заведующий	<i>[Signature]</i>
2.	Подлозная Елена Геннадьевна	Старший воспитатель	<i>[Signature]</i>
3.	Пухирева Наталья Михайловна	Музыкальный руководитель	<i>[Signature]</i>
4.	Шварцман Галина Николаевна	Музыкальный руководитель	<i>[Signature]</i>
5.	Абдурегимова Алла Васильевна	Воспитатель	<i>[Signature]</i>
6.	Алешина Елена Вячеславовна	Воспитатель	<i>[Signature]</i>
7.	Бабанина Ольга Николаевна	Воспитатель	<i>[Signature]</i>
8.	Петрова Мария Васильевна	Воспитатель	<i>[Signature]</i>
9.	Новожилова Наталья Вячеславовна	Воспитатель	<i>[Signature]</i>
10.	Пищаева Наталья Валерьевна	Воспитатель	<i>[Signature]</i>
11.	Серова Елена Ананьевна	Воспитатель	<i>[Signature]</i>
12.	Шульгина Ирина Викторовна	Воспитатель	<i>[Signature]</i>
13.	Усова Елена Владимировна	Воспитатель	<i>[Signature]</i>
14.	Щаникова Анна Александровна	Воспитатель	<i>[Signature]</i>
15.	Мишина Евгения Дмитриевна	Воспитатель	<i>[Signature]</i>
16.	Сухарина Людмила Николаевна	Воспитатель	<i>[Signature]</i>
17.	Мосолова Наталья Михайловна	Старшая медсестра	<i>[Signature]</i>
18.	Гольганова Наталья Анатольевна	Завхоз	<i>[Signature]</i>
19.	Волкова Ирина Александровна	Кастелянша	<i>[Signature]</i>
20.	Коврижникова Нина Александровна	Машинист по стирке белья	<i>[Signature]</i>
21.	Ширяева Наталья Анатольевна	Помощник воспитателя	<i>[Signature]</i>
22.	Рабова Елена Васильевна	Помощник воспитателя	<i>[Signature]</i>
23.	Лотьшева Татьяна Андреевна	Помощник воспитателя	<i>[Signature]</i>
24.	Свешникова Надежда Яковлевна	Помощник воспитателя	<i>[Signature]</i>
25.	Щелконогова Елена Анатольевна	Помощник воспитателя	<i>[Signature]</i>
26.	Соколова Татьяна Владимировна	Помощник воспитателя	<i>[Signature]</i>
27.	Лакеева Нина Петровна	Сторож	<i>[Signature]</i>
28.	Воронин Виктор Константинович	Сторож	<i>[Signature]</i>
29.	Шипов Александр Георгиевич	Сторож	<i>[Signature]</i>
30.	Соков Виктор Павлович	Рабочий по обслуживанию здания	<i>[Signature]</i>
31.	Барышева Людмила Игоревна	Повар	<i>[Signature]</i>
32.	Тимченко Валентина Геннад.	Повар	<i>[Signature]</i>
33.	Орёл Валентина Ивановна	Подсобный рабочий кухни	<i>[Signature]</i>
34.	Гурычева Татьяна Викторов.	ВОСПИТАТЕЛЬ	<i>[Signature]</i>
35.	Зорина Екатерина Анатол.	ВОСПИТАТЕЛЬ	<i>[Signature]</i>
36.			
37.			
38.			

Прошнуровано , пронумеровано
 и скреплено печатью () листов
 Заведующий ДОУ *[Signature]* Макаров