

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

работников

Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
центра развития ребёнка - детского сада № 6
ЗАТО г. Радужный Владимирской области
(МБДОУ ЦРР-Д/С № 6)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Нормативные ссылки	43
2. Принятые термины и определения	43
3. Общие положения	44
4. Порядок определения размера окладов работников	47
5. Порядок изменения окладов работников	53
6. Доплаты компенсационного характера	54
7. Порядок и условия почасовой оплаты труда	55
8. Порядок и условия выплаты стимулирующей части заработной платы руководящим и педагогическим работникам	56
9. Порядок и условия выплаты стимулирующей части заработной платы административно-управленческому и вспомогательному персоналу	62
10. Премирование работников	62
11. Иные выплаты	63
12. Заключительные положения	63
Приложение № 1 «Порядок определения уровня образования»	64
Приложение № 2 «Порядок определения стажа педагогической работы»	66

1. Нормативные ссылки

[1] Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ).

[2] Положение о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений отрасли образования ЗАТО г Радужный, утвержденное постановлением главы города ЗАТО г. Радужный от 09.09.2008 № 490.

[3] Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Выпуск 1. Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства (утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. N 31/3-30) (с изменениями от 12 октября 1987 г., 18 декабря 1989 г., 15 мая, 22 июня, 18 декабря 1990 г., 24 декабря 1992 г., 11 февраля, 19 июля 1993 г., 29 июня 1995 г., 1 июня 1998 г., 17 мая 2001 г.).

[4] Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (принят и введен в действие Постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994 г. №367 с 1 января 1996 г. с изменениями № 1, 2, 3, 4, 5 (ИУС 3-97, 11-99, 1-2003,4-2004, 3-2005))

2. Принятые термины и определения.

2.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (пункт 1 статьи 129 [1]).

2.2. Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (пункт 4 статьи 129 [1]).

2.3. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (пункт 5 статьи 129 [1]).

2.4. Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника (пункт 5 статьи 143 [1]).

2.5. Тарификация работ - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда (пункт 6 статьи 143 [1]).

2.6. Профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (пункт 6 статьи 144 [1]).

2.7. Учредитель – учредитель МБДОУ ЦРР-Д/С № 6 – муниципальное образование (городской округ) ЗАТО г. Радужный Владимирской области в лице управления образования администрации ЗАТО г. Радужный Владимирской области.

3. Общие положения.

3.1. Положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение о СОТ) определяет единый порядок условий оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка – детского сада № 6 ЗАТО г. Радужный Владимирской области (далее – образовательное учреждение).

3.2. Настоящее Положение о СОТ разработано на основании и в развитие «Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений отрасли образования ЗАТО г Радужный» [1], в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 г. N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", Уставом ДОУ № 6, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Владимирской области.

3.3. Положение о СОТ устанавливается в целях:

- 1) предоставления качественной муниципальной услуги в области дошкольного образования;
- 2) повышения эффективности педагогического труда;
- 3) мотивации работников в области инновационной деятельности;
- 4) усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы;

5) развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач;

б) достижения успешного и добросовестного исполнения должностных и трудовых обязанностей.

3.4. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах финансовых средств, предоставляемых образовательному учреждению на выполнение муниципального задания в полном объеме.

3.5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательного учреждения устанавливается в размере не более 40%, работников основного персонала – в размере не менее 60%.

3.6. К основному персоналу относятся должности:

- 1) заместителя заведующего по воспитательной работе,
- 2) всех педагогических работников,
- 3) младших воспитателей.

3.7. К административно-управленческому персоналу относятся должности:

- 1) заведующего,
- 2) заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе,
- 3) заведующего производством,
- 4) специалиста по кадрам,
- 5) экономиста,
- 6) инженера,
- 7) заведующего складом.

3.8. К вспомогательному персоналу относятся все рабочие профессии.

3.9. Заработная плата работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Правительством Российской Федерации.

3.10. Заработная плата состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих доплат, устанавливается трудовым договором.

3.11. Базовые оклады соответствующих профессиональных квалификационных групп не могут быть ниже базовых окладов, установленных Положением о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений отрасли образования ЗАТО г. Радужный.

3.12. Выплаты компенсационного характера включают в себя выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной

работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.13. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленная графиками работ, является сверхурочной работой оплачивается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

3.14. В целях стимулирования работников к достижению высоких результатов труда, творческому подходу к выполнению должностных (профессиональных) обязанностей, использованию новых технологий, активному участию в общественной жизни учреждения, других показателей эффективности трудовой деятельности, в разделах 8-9 настоящего Положения о СОТ установлены стимулирующие выплаты.

3.15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников, являются переменной частью заработной платы, закрепляются в трудовых договорах, тарификационных списках.

3.16. Размер стимулирующей части заработной платы зависит от выполнения работниками установленных в разделах 8-9 настоящего Положения о СОТ и закрепленных в трудовых договорах показателей эффективности.

3.17. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется за счет средств экономии учреждения:

- 1) по оплате труда и начислениям по оплате труда,
- 2) по оптимизации штатного расписания.

3.18. Объем средств экономии по оплате труда и начислениям на выплаты по оплате труда, которая может быть направлена на формирование стимулирующей части, определяется Учредителем один раз в полгода по итогам выполнения муниципального задания за отчетный период после осуществления всех установленных выплат по оплате труда и начислениям на выплаты по оплате труда.

3.19. Работникам может быть выплачена единовременная премия за счёт стимулирующей части в фонде оплаты труда, а также за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

Порядок премирования работников конкретизирован в разделе 10 настоящего Положения о СОТ.

3.20. Работникам может быть оказана материальная помощь в соответствии с разделом 11 настоящего Положения о СОТ.

3.21. На руководителя образовательного учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением о СОТ, в пределах средств фонда

оплаты труда. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливает Учредитель в соответствии показателями выполнения муниципального задания.

3.22. На заместителей заведующего распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением о СОТ в пределах средств фонда оплаты труда.

4. Порядок определения размера окладов работников.

4.1. Должностной оклад заведующего определяется трудовым договором с Учредителем, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников образовательного учреждения и составляет не более 2 размеров указанной средней заработной платы.

Примечание: расчет средней заработной платы работников образовательного учреждения следует производить в соответствии с Методикой расчета должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений (приложение № 1 [2]).

4.2. Должностные оклады заместителей заведующего устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада заведующего.

4.3. Для определения должностных окладов педагогических работников, не имеющих квалификационной категории, базовый оклад умножается на коэффициенты:

- 1) по занимаемой должности (таблица № 1);
- 2) по уровню образования (таблица № 2).

Примечание: порядок определения уровня образования в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению;

- 3) стажу работы (таблица № 2).

Примечание: порядок определения стажа педагогической деятельности в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению;

- 4) специфики ЗАТО, равный 1,2;
- 5) специфики:

а) выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования педагогического профиля, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные учреждения, до прохождения ими аттестации (но не более двух лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет):

- с высшим профессиональным педагогическим образованием (диплом с отличием) – коэффициент 1,8;
- с высшим профессиональным педагогическим образованием – коэффициент 1,7;
- со средним профессиональным педагогическим образованием (диплом с отличием) – коэффициент 1,7;

– со средним профессиональным педагогическим образованием – коэффициент 1,6.

б) педагогическим работникам, не имеющим квалификационных категорий, но имеющим заслуги, связанные с наличием почетных званий, отраслевых знаков отличия, государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности, с победами в конкурсном отборе лучших учителей, победой или получением призов в номинациях на различных этапах конкурса «Учитель года», а также наличие у педагогических работников ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности, устанавливать коэффициент, приравнивающий размер должностного оклада такого работника размеру должностного оклада, установленного для педагогического работника соответствующего профиля, имеющего первую квалификационную категорию, на срок не более двух лет.

Таблица № 1

Квалификационный уровень	Значение повышающего коэффициента базового оклада педагогических работников в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	1,0	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый
2 квалификационный уровень	1,02	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель
3 квалификационный уровень	1,03	Мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель
4 квалификационный уровень	1,05	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед; воспитатель

Таблица № 2

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базового оклада педагогических работников, не имеющих квалификационной категории	Значение коэффициента
Коэффициент уровня образования	Высшее профессиональное образование	1,07
	Среднее профессиональное образование	1,0
Коэффициент стажа работы	Стаж работы от 0 до 2 лет	1,0
	Стаж работы от 2 до 5 лет	1,06
	Стаж работы от 5 до 10 лет	1,1
	Стаж работы от 10 до 15 лет	1,15
	Стаж работы более 15 лет	1,2

4.4. Для определения должностных окладов педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, базовый оклад умножается на коэффициенты:

- 1) по занимаемой должности (таблица № 1),
- 2) за квалификационную категорию (таблица № 3),
- 3) специфики работы на группе компенсирующей направленности (для воспитателей, работающих на этих группах, учителя-логопеда), равный 1,2;
- 4) специфики ЗАТО, равный 1,2.

Таблица № 3

Квалификационная категория педагогических работников	Значение коэффициента
первая	1,80
высшая	2,16

4.5. Для определения должностного оклада специалистов и служащих базовый оклад специалиста соответствующей квалификационной группы и уровня (таблица № 4) умножается на коэффициенты:

- 1) по занимаемой должности (таблица № 4);
- 2) для заведующего производством — специфики профессиональной за работу в образовательном учреждении, равный 3;
- 3) специфики ЗАТО, равный 1,2.

Таблица № 4

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0	Архивариус, дежурный по учреждению и др, делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, копировщик, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, стенографистка, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов
2 квалификационный уровень	1,05	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник по защите информации, техник-технолог, товаровед
2 квалификационный уровень	1,11	Заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий фотолaborаторией, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория
3 квалификационный уровень	1,79	Заведующий научно-технической библиотекой, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория.
4 квалификационный уровень	1,96	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
5 квалификационный уровень	2,12	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской.

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0	Бухгалтер, документовед, инженер, инженер по организации труда, инженер по организации управления производством, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер – программист (программист), инженер–технолог (технолог), менеджер по персоналу, профконсультант, психолог, специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по труду, экономист по финансовой работе, эксперт, юрисконсульт
2 квалификационный уровень	1,33	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория.
3 квалификационный уровень	1,46	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория.
4 квалификационный уровень	1,87	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий".
5 квалификационный уровень	2,07	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера

4.6. Для определения должностных окладов учебно-вспомогательного персонала (младших воспитателей, ассистентов по оказанию технической помощи) базовый оклад профессиональной квалификационной группы должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня умножается на коэффициенты:

- 1) по занимаемой должности, равный 1;
- 2) специфики профессиональной за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщение детей к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков, равный 3;

3) специфики работы на группе компенсирующей направленности (для младших воспитателей, ассистентов по оказанию технической помощи, работающих на этих группах), равный 1,2;

4) специфики ЗАТО, равный 1,2.

4.7. Для определения окладов работников рабочих профессий базовый оклад соответствующей профессиональной квалификационной группы умножается на коэффициенты:

1) по занимаемой должности (таблица № 5),

2) для поваров – специфике работы в образовательном учреждении, равный 3;

3) специфики ЗАТО, равный 1,2.

Таблица № 5

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от квалификационного разряда	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0 – 1 квалификационный разряд; 1,04 -2 квалификационный разряд; 1,09 -3 квалификационный разряд;	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с [3], [4].
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	1,0– 4 квалификационный разряд; 1,11 -5 квалификационный разряд;	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с [3], [4].
2 квалификационный уровень	1,23– 6 квалификационный разряд; 1,35 -7 квалификационный разряд;	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с [3], [4].

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от квалификационного разряда	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
3 квалификационный уровень	1,49	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с [3], [4].
4 квалификационный уровень	1,63–1,79	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)

5. Порядок изменения окладов работников

5.1. Изменение размеров должностных окладов педагогических работников производится:

1) при увеличении стажа педагогической работы:

– со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении,

– со дня предоставления работником документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы, если работник является внешним совместителем;

2) при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

3) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.2. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогическому работнику устанавливается оклад в соответствии с пунктом 4.3 настоящего Положения о СОТ – со дня, следующего за последним днем действия квалификационной категории;

5.3. В случае перемещения воспитателя, младшего воспитателя, ассистента по оказанию технической помощи с группы компенсирующей направленности на работу в группу общеразвивающей направленности, коэффициент специфики 1,2, установленный за работу на группе компенсирующей направленности, с первого дня перемещения снимается.

5.4. Специалист по кадрам проводит систематическую проверку документов об образовании, стаже педагогической работы, работы по специальности, в определенной должности педагогов и других работников с целью правильного определения размеров заработной платы работников,

своевременного внесения соответствующих изменений в трудовые договоры с работниками.

5.5. Заместитель заведующего по воспитательной работе (зам. зав. по ВР) контролирует сроки действия квалификационных категорий педагогических работников, организует работу по своевременной подготовке педагогических работников к прохождению аттестации, информирует о предстоящих изменениях специалиста по кадрам.

6. Доплаты компенсационного характера

6.1. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, установлены следующие компенсационные выплаты:

1) Педагогическим работникам за обучение детей-инвалидов на дому из расчета 110 рублей за 1 час работы педагога с ребёнком инвалидом.

2) Воспитателям, работающим с детьми-инвалидами, посещающими общеобразовательные группы, 1000 руб. в месяц за каждого ребёнка.

3) Музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, другим педагогическим работникам, работающим с детьми-инвалидами, посещающими общеобразовательные группы, 500 руб. в месяц.

4) Младшим воспитателям, работающим с детьми-инвалидами, посещающими общеобразовательные группы, 500 руб. в месяц за каждого ребёнка.

Доплата за работу с детьми-инвалидами, посещающими общеобразовательные группы, производится за фактически отработанное время на основании табеля учета рабочего времени работников и табеля посещения детей-инвалидов.

5) Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

6) За разделение рабочего дня на две части дворникам устанавливается ежемесячная доплата в размере 30% от оклада.

7) Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере в соответствии с действующим трудовым законодательством. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, продолжительностью не менее времени, отработанного сверхурочно.

8) Работникам, направленным на курсы повышения квалификации во Владимирский институт развития образования, работодатель возмещает расходы на проезд из г. Радужный в г. Владимир (другой город Владимирской

области) и обратно при предоставлении подтверждающих документов (автобусные билеты).

7. Порядок и условия почасовой оплаты труда

7.1. Размер оплаты за один час работы, выполняемой в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей, младших воспитателей в продолжении не более двух месяцев, определяется путем деления размера должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов (без учета доплат) на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

7.2. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов в неделю (для воспитателей – 36, для младших воспитателей – 40) и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

7.3. Почасовая оплата труда работников оформляется приказом работодателя на основании сведений о количестве часов работы, выполненной в порядке замещения отсутствующих воспитателей и младших воспитателей.

7.4. Сведения о замещении отсутствующих работников ведутся в журнале установленной формы:

Журнал учета неявок воспитателей (младших воспитателей) на работу и замещенных часов работы

Дата	Фамилия, инициалы сотрудника, не вышедшего на работу	Номер группы	Причина неявки (код в соответствии с табелем учета рабочего времени)	Фамилия, инициалы замещающего сотрудника	Количество часов, отработанных взамен временно отсутствующего сотрудника	На работу по замещению временно отсутствующего сотрудника согласна (подпись замещающего сотрудника, дата)
1	2	3	4	5	6	7

7.5. Сведения о замещении отсутствующих воспитателей ведутся заместителем заведующего по воспитательной работе или другим педагогическим работником по распоряжению работодателя.

7.6. Сведения о замещении отсутствующих младших воспитателей ведутся заместителем заведующего по административно-хозяйственной работе (зам. зав. по АХР), во время её отсутствия – заведующим или другим работником по распоряжению работодателя.

8. Порядок и условия выплаты стимулирующей части заработной платы руководящим и педагогическим работникам

8.1. В зависимости от деятельности педагогического работника ему устанавливаются и, при подтверждении добросовестного выполнения всех установленных показателей эффективности его деятельности, выплачиваются стимулирующие выплаты.

8.2. Показатели эффективности педагогической деятельности, за которую могут быть установлены стимулирующие выплаты, размер, порядок и критерии оценивания представлены в таблице № 6.

Таблица № 6

Показатели эффективности деятельности	Размер стимулирующей выплаты	Условия выполнения	Критерии оценивания	Кто оценивает
1	2	3	4	5
1. Все категории педагогических работников				
1.1. За работу в творческой группе на уровне ДОУ	5%	приказ работодателя о создании и направлении деятельности творческой группы	выполнение плана работы творческой группы и степень участия педагога.	руководитель творческой группы, зам. зав. по ВР
1.2. За работу в творческой группе по теме областной инновационной площадки	10%	приказ департамента образования.	выполнение плана работы и степень участия педагога.	руководитель творческой группы, зам. зав. по ВР
1.3. За руководство творческой группой на уровне ДОУ	10%	приказ ДОУ № 6 о создании и направлении деятельности творческой группы	представленные результаты работы (промежуточные и итоговые).	зам. зав. по ВР, заведующий
1.4. За руководство творческой группой по теме областной инновационной площадки	15%	приказ ДОУ № 6 о создании и направлении деятельности творческой группы (на основании приказа департамента образования)	представленные результаты работы (промежуточные и итоговые).	зам. зав. по ВР, заведующий

Показатели эффективности деятельности	Размер стимулирующей выплаты	Условия выполнения	Критерии оценивания	Кто оценивает
1	2	3	4	5
1.5. За руководство городским методическим объединением	10%	приказ управления образования администрации ЗАТО г. Радужный о назначении руководителей ГМО	качественное выполнение обязанностей руководителя ГМО	заведующий методическим кабинетом управления образования администрации ЗАТО г. Радужный
1.6. За руководство первичной профсоюзной организацией	10%	протокол собрания комитета профсоюзной организации с решением о выборе председателя	удовлетворенность членов профсоюзной организации	члены трудового коллектива, опрос проводит социальный педагог
1.7. За работу в психолого-медико-педагогической комиссии ДООУ № 6 (ПМПк)	10%	приказ заведующего о включении работника в состав ПМПк в качестве секретаря	участие в заседаниях ПМПк, оформление протоколов заседаний ПМПк	заведующий ДООУ № 6
1.8. За специфику педагогической деятельности в дошкольном образовательном учреждении	4000 руб.	непрерывная работа в ДООУ № 6 на определенной трудовым договором педагогической должности до прохождения работником аттестации, но не более достижения двухлетнего стажа работы в ДООУ № 6 в указанной должности, исключая периоды нахождения в отпуске по уходу за ребёнком		специалист по кадрам, заведующий ДООУ № 6
2. Руководящие работники и все категории педагогических работников				
2.1. Повышение образовательного уровня по профилю дошкольного образовательного учреждения или педагогической деятельности	20%	наличие ученой степени кандидата наук по профилю дошкольного образовательного учреждения или педагогической деятельности		специалист по кадрам, заведующий на основании представленных документов

Показатели эффективности деятельности	Размер стимулирующей выплаты	Условия выполнения	Критерии оценивания	Кто оценивает
1	2	3	4	5
2.2. За выдающиеся достижения в педагогической деятельности	20%	наличие почетного звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР		специалист по кадрам, заведующий на основании представленных документов
	20%	наличие почетного звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»: <ul style="list-style-type: none"> - руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, - педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности. 		
	15%	наличие знака «Отличник народного образования», знака «Почетный работник общего образования».		

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, выплата стимулирующего характера производится по каждому основанию.

3. Воспитатель

3.1. За внедрение, использование интерактивного оборудования в воспитательно-образовательном процессе	5%	Наличие интерактивного оборудования в группе	проведение открытых мероприятий с воспитанниками (внутри учреждения, муниципальных, региональных) с использованием интерактивного оборудования.	зам. зав. по ВР, заведующий
3.2. За качественное ведение мониторинга освоения основной общеобразовательной программы	5%	Своевременное проведение диагностического обследования группы.	Наличие индивидуальной развивающей работы по итогам диагностики в календарном плане, сдача отчетной документации	зам. зав. по ВР, заведующий

Показатели эффективности деятельности	Размер стимулирующей выплаты	Условия выполнения	Критерии оценивания	Кто оценивает
1	2	3	4	5
3.3. За качественную организацию работы родительского всеобуча	5%	Наличие плана родительского всеобуча	своевременное выполнение плана родительского всеобуча, подкрепленное протоколами проведенных мероприятий.	зам. зав. по ВР, заведующий
3.4. За создание качественной предметно-пространственной среды в группе в соответствии с ФГОС	10%	Наличие паспорта группы.	Выполнение принципов ФГОС при организации предметно-пространственной среды	зам. зав. по ВР
3.5. За создание качественной предметно-пространственной среды на участках	5%	Планирование деятельности на прогулке	Наличие игрушек для игр на прогулке в соответствии с планом	зам. зав. по ВР
3.6. За работу с детьми группы риска (за исключением детей из неблагополучных семей)	1 ребенок в группе – 5%; 2 и более детей в группе – 10%	Наличие данной категории детей в социальном паспорте ДОУ № 6.	Наличие плана работы с детьми данной категории, который находит свое отражение в календарном планировании.	социальный педагог
4. Социальный педагог				
4.1. За работу общественного инспектора по охране детства	15%	приказ заведующей о назначении общественного инспектора по охране детства.	Осуществление деятельности общественного инспектора по охране детства.	заведующий
4.2. За работу с детьми из неблагополучных семей	15%	Наличие данной категории детей в социальном паспорте ДОУ № 6.	Наличие плана работы с детьми из неблагополучных семей и его выполнение	заведующий
4.3. За руководство работой с детьми - инвалидами	10%	Приказ управления образования о прикреплении детей-инвалидов к ДОУ № 6	наличие плана работы с детьми – инвалидами, его выполнение.	заведующий

Показатели эффективности деятельности	Размер стимулирующей выплаты	Условия выполнения	Критерии оценивания	Кто оценивает
1	2	3	4	5
4.4. За качественное ведение мониторинга	10%	Приказ управления образования о социальном паспорте ДОУ № 6	Своевременной составление социального паспорта учреждения (сентябрь, октябрь), его корректировка в течение учебного года.	заведующий
4.5. За качественное проведение родительского всеобуча	10%	Наличие плана родительского всеобуча	своевременное выполнение плана родительского всеобуча, подкрепленное протоколами проведенных мероприятий.	заведующий
5. Педагог-психолог				
5.1. За работу с неблагополучными семьями	10%	Наличие данной категории детей в социальном паспорте ДОУ № 6.	наличие плана работы, согласованного с социальным педагогом, его выполнение.	заведующий
5.2. За заведование психологическим кабинетом	5%	Наличие паспорта психологического кабинета.	Выполнение принципов ФГОС при организации предметно-пространственной среды кабинета	заведующий
5.3. За качественное ведение мониторинга школьной готовности	10%	Своевременное проведение диагностического обследования школьной готовности воспитанников.	Проведение коррекционной работы по развитию познавательной сферы.	заведующий
5.4. За работу с детьми группы риска (за исключением неблагополучных семей)	10%	Наличие данной категории детей в социальном паспорте ДОУ № 6.	наличие плана работы, согласованного с социальным педагогом, его выполнение.	заведующий
6. Учитель-логопед				

Показатели эффективности деятельности	Размер стимулирующей выплаты	Условия выполнения	Критерии оценивания	Кто оценивает
1	2	3	4	5
6.1. За заведование логопедическим кабинетом	5%	Наличие паспорта логопедического кабинета.	Выполнение принципов ФГОС при организации предметно-пространственной среды кабинета	заведующий
6.2. За качественное ведение мониторинга речевого развития	5%	Своевременное проведение диагностического обследования группы	наличие карт речевого развития групп.	заведующий
7. Инструктор по физической культуре				
7.1. За заведование спортивным залом (бассейном)	5%	Наличие паспорта физкультурного зала (бассейна)	Выполнение принципов ФГОС при организации предметно-пространственной среды кабинета	заведующий
7.2. За качественное ведение мониторинга физического развития	10%	Своевременное проведение мониторинга физического развития	Наличие индивидуальной развивающей работы по итогам мониторинга в календарном плане	зам. зав. по ВР, заведующий
8. Музыкальный руководитель				
8.1. За работу на группе с детьми, имеющими нарушения речи	5%	наличие в ДОУ № 6 групп компенсирующей направленности.	Взаимодействие с учителем-логопедом и воспитателями группы при разработке занятий	зам. зав. по ВР, заведующий
8.2. За качественное ведение мониторинга музыкального развития	5%	Своевременное проведение диагностического обследования групп	Наличие индивидуальной развивающей работы по итогам диагностики в календарном плане.	зам. зав. по ВР, заведующий

9. Порядок и условия выплаты стимулирующей части заработной платы административно-управленческому и вспомогательному персоналу

9.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя доплату за интенсивность труда или иные доплаты, установленные по соглашению сторон трудового договора.

10. Премирование работников

10.1. Работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного в отчетном периоде времени, в которое не включаются:

- 1) пребывание в ежегодном основном или дополнительном отпуске;
- 2) пребывание в учебном отпуске;
- 3) пребывание в отпуске по уходу за ребёнком;
- 4) время нетрудоспособности, в том числе по уходу за больным членом семьи.

10.2. Все установленные настоящим Положением о СОТ виды премирования носят разовый характер. Размер премий зависит от показателей экономии средств фонда оплаты труда.

10.3. В образовательном учреждении установлены следующие виды премирования работников за добросовестный труд:

- 1) по результатам работы за период года (месяц, квартал, полгода, год);
- 2) активное участие в подготовке к началу нового учебного года;
- 3) отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей;
- 4) успешное завершение учебного года;
- 5) проведение летних оздоровительных мероприятий;
- 6) за организацию работы с подростками в летнее время;
- 7) качественное своевременное выполнение индивидуального задания, коллективного поручения;
- 8) педагогическим работникам за личные профессиональные достижения (обобщение и распространение опыта педагогической деятельности, участие в профессиональных конкурсах и др.);
- 9) за безупречную работу, в честь юбилейной даты рождения (пятидесяти-, шестидесяти-, семидесятилетия);
- 10) в связи с выходом на пенсию;

10.4. Работодатель вправе за особые заслуги перед образовательным учреждением или в сфере образования по отдельному приказу руководителя премировать конкретных работников.

10.5. Работники, имеющие дисциплинарное взыскание, лишены права на премирование в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

11. Иные выплаты.

11.1. Работнику может быть оказана материальная помощь на основании его личного заявления, размер которой определяется приказом работодателя с учетом мнения первичной профсоюзной организации, в пределах средств фонда оплаты труда:

1) на проведение платного стационарного лечения, операции, на приобретение дорогостоящих лекарств (при наличии рецепта врача и документа об оплате);

2) в связи с похоронами близких родственников (супруга, детей или родителей);

3) на посещение сотрудников в больнице;

4) в целях возмещения причиненного материального ущерба здоровью сотрудников на работе (на основании решения соответствующих органов);

5) в связи с бракосочетанием;

6) в связи с тяжелым материальным положением;

7) в других случаях, вызванных неординарными обстоятельствами жизни.

11.2. Работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) и чья месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), производится доплата до МРОТ, установленного Федеральным законом.

12. Заключительные положения

12.1. Руководитель образовательного учреждения несет персональную ответственность за правильное применение настоящего Положения о СОТ.

12.2. Настоящее Положение о СОТ подлежит уточнению по мере внесения изменений и дополнений в действующее законодательство, а также обобщения практического опыта его применения.

Порядок определения уровня образования

1. Уровень образования педагогических работников 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).

2. Требования к уровню образования, определенные в разделе "Требования к квалификации по разрядам оплаты" тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога.

3. Педагогическим работникам, получившим диплом установленного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом установленного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

4. Педагогическим работникам учреждений дополнительного профессионального образования, ректору, проректорам уровень образования определяется на основании аттестатов, выданных Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации, и дипломов установленного образца о высшем профессиональном образовании.

5. Наличие у работников диплома установленного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностного оклада, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

6. Наличие у работников диплома установленного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностного оклада, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

7. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право

на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

8. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических институтов (университетов), педучилищ (колледжей) и музыкальных училищ (колледжей), работающих в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

9. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в т.ч. в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, должностные оклады, ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

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

б) окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом установленного образца о высшем профессиональном образовании.

10. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы).

Порядок определения стажа педагогической работы

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

В случае утраты трудовой книжки подтверждение педагогического стажа осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2. В стаж педагогической работы засчитывается:

а) педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального Закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 781;

б) время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном приложением № 4 к [2].

в) Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении п. 2 приложения № 4 к настоящему положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 10 пункта 1 статьи 28 Федерального Закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. № 781.

г) В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.