



**АДМИНИСТРАЦИЯ РЕПЬЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

« 27 » февраля 2013 г. №42

с. Репьевка

**Об утверждении положения об
оплате труда и стимулировании
работников дошкольных
образовательных учреждений
Репьевского муниципального
района Воронежской области**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ», Уставом Репьевского муниципального района Воронежской области и в целях исполнения Указа президента от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», администрация Репьевского муниципального района Воронежской области **постановляет:**

1. Утвердить положение об оплате труда и стимулировании работников дошкольных образовательных учреждений Репьевского муниципального района Воронежской области (приложение 1).

2. Утвердить минимальные оклады по профессионально – квалификационным группам (приложение 2).

3. Утвердить положение о выплатах стимулирующего характера работникам дошкольных образовательных учреждений Репьевского муниципального района Воронежской области (приложение 3).

4. Утвердить объемные показатели деятельности дошкольных образовательных учреждений и Порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей (приложение 4).

5. Настоящее постановление распространяет действие на правоотношения возникшие с 01.01.2013 года.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации муниципального района С.В.Бегма.

Глава администрации
муниципального района



М.П. Ельчанинов

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

к постановлению администрации
муниципального района
от «27» февраля 2013 года №42

Положение об оплате труда и стимулировании работников дошкольных образовательных учреждений Репьевского муниципального района Воронежской области

Настоящее положение об оплате труда работников дошкольных образовательных учреждений Репьевского муниципального района Воронежской области (далее - Положение) разработано в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Письмом Министерства образования и науки РФ № 03-599 от 31 марта 2008 года «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда» и нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, федерального агентства по образованию, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений Репьевского муниципального района Воронежской области (далее - ДОУ) и является рекомендательным для разработки и утверждения положений об оплате труда работников муниципальных ДОУ.

Положение определяет порядок распределения фонда оплаты труда работников ДОУ за счет средств местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (рекомендуемых окладов), ставок заработной платы по

профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

ПКГ квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образовательных учреждений (за исключением медицинских работников, работников культуры, физической культуры и спорта, общеотраслевых должностей и профессий) на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- для медицинских работников на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников»;

- для работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;

- Указа Президента №597 от 7.05.2012 года «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- перечня видов выплат компенсационного характера (Приказ Минздравсоцразвития от 29.12.2007 № 822);
- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приказ Минздравсоцразвития от 29.12.2007 № 818);
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения профсоюзного комитета или иного представительного органа в соответствии с частью III статьи 135 и статьей 144 Трудового кодекса РФ.

В соответствии со статьей 2 закона РФ «Об образовании» государственная политика в области образования основана на демократическом, государственно-общественном характере управления образованием.

Управление ДОУ строится на принципах единоначалия и самоуправления, обеспечивающих государственно-общественный характер управления ДОУ. Формами самоуправления ДОУ, обеспечивающими государственно-общественный характер управления, являются попечительский совет, общее собрание, педагогический совет и другие формы. Порядок выборов органов самоуправления и их компетенция определяются уставом ДОУ.

Месячная ставка (оклад) работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Система оплаты труда в учреждениях устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и уставом учреждения.

1. Основные понятия.

Оклад по профессионально-квалификационным категориям (ПКК) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, устанавливаемый в фиксированном размере (Приложение 1).

Фонд оплаты труда ДОУ составляют базовая часть (включающая компенсационные и социальные выплаты) и стимулирующая часть (фонд стимулирования труда).

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; на работах в местностях с особыми климатическими условиями; не входящие в круг основных обязанностей.

Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; за работы, не входящие в круг основных обязанностей работника в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и другие. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления ДОУ, наделенного соответствующими полномочиями.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные положением о выплатах стимулирующего характера работникам ДОУ (Приложение 2) с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда ДООУ. Основанием для премирования и установления размеров стимулирующих выплат работникам ДООУ является локальный нормативный акт ДООУ, разработанный на основе Примерного положения о выплатах стимулирующего характера работникам ДООУ с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления ДООУ, наделенного соответствующими полномочиями

Выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты устанавливаются в суммовом или процентном отношении к окладу по ПКГ, ставке заработной платы, применяются к окладу по ПКГ, ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

2. Порядок распределения фонда оплаты труда работников ДООУ

2.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем на учебный год и включает в себя все должности работающих в данном учреждении. Численный состав работников ДООУ должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

2.2. Фонд оплаты труда составляют базовая часть (включая компенсационные выплаты)- до 70% и стимулирующая часть – не менее 30%. ДООУ самостоятельно определяет соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда:

$$\text{ФОТ}_{\text{зп}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{Ф}_{\text{ст}}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда ДООУ;

$\text{ФОТ}_{\text{б}}$ - базовая часть ФОТ;

$\text{Ф}_{\text{ст}}$ – фонд стимулирования труда.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель ДООУ, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя), педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-

образовательный процесс (воспитатели, специалисты), медицинского (врач, старшая медсестра, dietсестра, медсестра по бассейну) и младшего обслуживающего (помощники воспитателей, уборщики служебных помещений, повара, дворники, водители и др.) персонала ДОУ.

Базовая часть фонда оплаты труда распределяется между категориями персонала по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_{\text{пед.уч}} + \text{ФОТ}_{\text{пр}}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{пед.уч}}$ - фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс;

$\text{ФОТ}_{\text{пр}}$ – фонд оплаты труда прочего персонала (административно-управленческого, медицинского и младшего обслуживающего персонала).

Доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс, от базовой части фонда оплаты труда ($\text{ФОТ}_б$) 50%, но не может быть меньше чем за предыдущий год.

2.4. Руководитель ДОУ самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания учреждения в пределах фонда оплаты труда.

2.5. Порядок распределения Фонда стимулирования труда устанавливается Положением о выплатах стимулирующего характера работникам ДОУ с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления ДОУ, наделенного соответствующими полномочиями.

2.6. Формирование фонда оплаты труда производится в пределах объема средств ДОУ на текущий финансовый год и отражается в смете – для казенных учреждений, в Плане финансово-хозяйственной деятельности для бюджетных и автономных учреждений.

3. Порядок расчета заработной платы работников ДОУ.

Месячная заработная плата работника определяется как сумма оплаты труда, исчисленная с учетом фактически установленного объема нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат:

$Zп = Оф + К + С$, где:

$Zп$ – месячная заработная плата;

$Оф$ – оплата за фактическую нагрузку;

$К$ – компенсационные выплаты;

$С$ – стимулирующие выплаты.

3.1. Размер оплаты за фактическую нагрузку педагога, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс определяется путем умножения размеров ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю по следующей формуле:

$$Оф = Ст \times Фн, \text{ где}$$

$Оф$ - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс;

$Ст$ – ставка заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс;

$Фн$ – ставка педагогической работы в соответствии с трудовым договором;

3.2. Размер ставки заработной платы педагогического работника определяется путем умножения оклада по ПКГ на повышающие коэффициенты:

$$Ст = Б \times Кк \times Кс, \text{ где}$$

$Ст$ – ставка заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс;

$Б$ – оклад по ПКГ (приложение 1 к Положению);

Кк – коэффициент квалификации (коэффициенты, применяемые при установлении размера ставки заработной платы педагогического работника в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации) (таблица 1);

Кс – коэффициент специфики работы (коэффициенты, применяемые при установлении ставок заработной платы педагогических работников с учетом специфики работы в ДОУ) (таблица 2).

Таблица 1.

Коэффициенты квалификации, применяемые для формирования ставок заработной платы (должностных окладов) работников с учетом присвоенной им квалификационной категории¹

Показатели квалификации	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников
При наличии у работника квалификационной категории:	
Высшая квалификационная категория	1,4
Первая квалификационная категория	1,2
Вторая квалификационная категория ²	1,1

Коэффициенты за квалификационную категорию могут быть увеличены в пределах фонда оплаты труда.

В течение месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории, сохраняется коэффициент квалификационной категории.

Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях:

- длительный отпуск до года;

¹ Уровень профессиональной компетентности при присвоении квалификационных категорий руководящим и педагогическим работникам образовательных учреждений определяется при их аттестации в порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209, зарегистрированным в Минюсте России 26.04.2010, регистрационный N 16999.

² Сохраняется в течении срока, на который категория была присвоена с соответствии с п.2 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209

- заграничная командировка;
- заболевание более 6 месяцев;
- работникам в течение года до ухода на пенсию по возрасту.

После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.

Таблица 2

Коэффициент специфики работы
(коэффициенты, применяемые при установлении ставок заработной платы (окладов, должностных окладов) работников с учетом специфики работы в ДОУ)

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты перемножаются.

Показатели специфики	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников
Работа в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности (педагогическим работникам)	1,25
Работа в специальных (коррекционных) группах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) педагогическим работникам, связанным с образовательным процессом;	1,20

В пределах фонда оплаты труда в ДОУ педагогическим работникам могут быть установлены дополнительные коэффициенты.

3.1.4. Оплата труда медицинского и младшего обслуживающего персонала производится в соответствии с окладами по профессионально-квалификационным группам (Приложение 1 к Положению).

4. Расчет заработной платы

административно-управленческого персонала ДОУ

4.1. Заработная плата руководителя ДОУ устанавливается на календарный год на основании трудового договора и состоит из оклада, который рассчитывается исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения (Приложение 3 к Положению), группы оплаты труда, квалификационной категории, а также стимулирующих выплат за результативность и качество труда на год.

$$З_{\text{пр}} = ЗП_{\text{пср}} \times K + K_{\text{кв}}, \text{ где}$$

$Z_{\text{пр}}$ - заработная плата (оклад) руководителя ДОУ;

$Z_{\text{пср}}$ - средняя заработная плата педагогических работников (без учета компенсационных выплат);

K - коэффициент, соответствующий группе оплаты труда руководителя ДОУ, устанавливаемый для муниципальных ДОУ органами местного самоуправления.

Для установления дифференциации в оплате труда руководителей выделяются четыре группы по оплате труда. Отнесение образовательных учреждений к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей осуществляется отделом по образованию администрации Репьевского муниципального района в зависимости от объемных показателей деятельности образовательных учреждений, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением, по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением, по следующим примерным показателям и набранной сумме баллов. Положение о порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей, утверждается отделом по образованию администрации Репьевского муниципального района.

Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год в порядке, утвержденном действующим положением, на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

За руководителями ДОУ, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Возможный пример установления групп оплаты труда руководителей ДОУ и примерные значения повышающих коэффициентов:

- 1 группа – коэффициент 2;
- 2 группа – коэффициент 1,75;
- 3 группа – коэффициент 1,5;
- 4 группа – коэффициент 1,25.

$K_{кв}$ – сумма повышающей надбавки, утверждаемой приказом муниципального органа в сфере управления образованием, для каждого руководителя ДОУ.

4.2. Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя ДОУ определяется отделом по образованию администрации Репьевского муниципального района на основании приказа № 167н от 8 апреля 2008 г. Минздравсоцразвития РФ.

При расчете средней заработной платы педагогических работников учреждения в соответствии с приложением 3 к примерному Положению, учитываются все, предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в учреждении, за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду установления должностного оклада руководителю, за исключением выплат компенсационного и социального характера.

В случае, когда не представляется возможным по причине отсутствия фактических начислений заработной платы работникам основного персонала ДООУ в течение полного календарного года, предшествующего году установления размера должностного оклада руководителя учреждения, произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала ДООУ для определения должностного оклада руководителя, размер средней заработной платы педагогических работников ДООУ, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (без учета компенсационных выплат) устанавливается на уровне ПКГ воспитателей.

4.3. Должностные оклады заместителей руководителей ДООУ, главных бухгалтеров устанавливаются следующим образом: заместителю - на 10%, заместителям и главному бухгалтеру - от 30 % и ниже должностных окладов руководителей учреждений (без учета выплаты руководителю ДООУ повышающей надбавки).

Сумма повышающей надбавки утверждается приказом руководителя общеобразовательного учреждения, но не более суммы повышающей надбавки руководителю.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

4.4. Виды и размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливаются локальным нормативным актом работодателя с учетом критериев оценки эффективности работы из фонда стимулирования руководителей.

4.5. В трудовом договоре с руководителем ДООУ могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от внебюджетной деятельности. Порядок осуществления таких выплат

определяется отделом по образованию администрации Репьевского муниципального района.

5. Выплаты компенсационного характера, применяемые при оплате труда работников ДОУ

5.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей)).

5.2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, устанавливаются доплаты за работу с вредными и тяжелыми условиями работы - не менее 4 %.

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

5.3. Выплаты компенсационного характера за расширение зоны обслуживания, выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (в том числе участие общественной работе), устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения. К выплатам компенсационного характера относится доплата младшим воспитателям и помощникам воспитателей за работу с детьми и участие в образовательном процессе в размере до 30%.

5.4. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Максимальным размером такие выплаты не ограничиваются, но минимальная сумма не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.5. Выплаты компенсационного характера выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

6. Стимулирующие выплаты

6.1.К выплатам стимулирующего характера работников ДОУ относятся:

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
- Выплаты за качество выполняемых работ.
- Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.
- Премияльные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются в пределах выделенного фонда оплаты труда средств и из внебюджетных источников.

С целью привлечения на работу и закрепления молодых специалистов в ДОУ, рекомендуется производить доплату из стимулирующего фонда и внебюджетных источников.

Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых пяти лет после окончания (при условии работы в учреждениях образования педагогическим работником) образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в учреждение, устанавливается коэффициент к оплате за фактическую учебную нагрузку учителя в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Коэффициент
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в государственные (муниципальные) учреждения образования, расположенные <u>в городах и поселках городского типа</u>	0,20
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании <u>с отличием</u> , а также закончившим магистратуру и прибывшим на работу в государственные (муниципальные) учреждения образования, расположенные <u>в городах и поселках городского типа</u>	0,25
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в государственные (муниципальные) учреждения образования, расположенные <u>в сельских населенных пунктах</u>	0,25
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании <u>с отличием</u> , а также закончившим магистратуру и прибывшим на работу в государственные (муниципальные) учреждения образования, расположенные <u>в сельских населенных пунктах</u>	0,30

Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие:

- законченное высшее (среднее) профессиональное образование;
- профессионально-педагогическую квалификацию (соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации).

6.2. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых пяти лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпункте 6.3 данного пункта.

6.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на

альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются при предоставлении подтверждающих документов, на пять лет с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

6.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания образовательного учреждения.

Руководителю и работникам образовательного учреждения, имеющим научные степени и почетные звания выплачиваются доплаты:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю ДОУ или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 2 000 рублей;
- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю ДОУ или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) -1 000 рублей;
- работникам, имеющим почетные звания и награды Российской Федерации, СССР («Народный», «Заслуженный ...») – 2 000 рублей;
- работники имеющие ведомственные нагрудные знаки отличия – 1 000 рублей.

Размер стимулирующих надбавок может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным значением не ограничен.

Руководитель образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзной организации представляет в орган самоуправления ДООУ, наделенный соответствующими полномочиями, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их стимулирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления ДООУ, наделенного соответствующими полномочиями, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

Виды и размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливаются локальным нормативным актом работодателя с учетом критериев оценки эффективности работы из фонда стимулирования ДООУ.

7. Выплаты социального характера.

7.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников ДООУ и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи и единовременной выплаты к юбилейной дате. Выплаты социального характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и внебюджетных источников.

7.2. Выплата материальной помощи сотрудникам ДООУ производится по заявлениям сотрудников.

7.3. Оказание материальной помощи руководителю ДООУ может выплачиваться по его заявлению приказом руководителя органа, обеспечивающего управление образованием на муниципальном уровне.

7.4. По письменному заявлению работника:

- единовременная выплата при увольнении, в связи с выходом на пенсию;

- единовременная выплата, в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет).

Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников устанавливается Положением о назначении единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления ДОУ, наделенного соответствующими полномочиями.

8. Другие вопросы оплаты труда работников ДОУ.

В ДОУ предусматриваются должности административно-хозяйственного, педагогического, медицинского и прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям ДОУ в соответствии с уставом учреждения.

Оплата труда педагогических работников в ДОУ устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

За преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов, оплата производится в соответствии с письмом Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюзов работников образования и науки Российской Федерации от 26.10.2004 № АФ-947/96 «О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году».

Руководитель в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьёй 59 ТК РФ имеет право заключать срочные трудовые договоры для:

- выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

– для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг.

При оплате труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в ДООУ, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно, в соответствии с Положением об оплате труда ДООУ.

Положением об оплате труда работников ДООУ может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Значение коэффициента не должно превышать 3.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размере принимается руководителем ДООУ с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления, наделенного соответствующими полномочиями, в отношении конкретного работника в пределах фонда оплаты труда.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному

окладу), ставке определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Заключительные положения

Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в ДОУ применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

Настоящее Положение является примерным. На его основе учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к постановлению администрации
муниципального района
от «27» февраля 2013 года №42

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ
ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ДОУ**

**Минимальные рекомендуемые оклады по профессионально-
квалификационным группам**

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" (№ 248н)

Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	5 205
2 квалификационный уровень	5 673

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"(№ 248н)

Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	5 673
2 квалификационный уровень	5 843
3 квалификационный уровень	6 018
4 квалификационный уровень	6 199

Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"(№247н)

Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	5 673
2 квалификационный уровень	5 843

Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" (№ 247н)

Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	5 843
2 квалификационный уровень	6 018
3 квалификационный уровень	6 199
4 квалификационный уровень	6 385
5 квалификационный уровень	6 576

Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" (№ 247н)

Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	6 576
2 квалификационный уровень	6 774
3 квалификационный уровень	6 977
4 квалификационный уровень	7 186
5 квалификационный уровень	7 402

Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня" (№ 247н)

Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	7 402
2 квалификационный уровень	7 642
3 квалификационный уровень	7 853

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала первого уровня (№ 216н)

Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	5 673

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала второго уровня (№ 216н)

Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	5 843
2 квалификационный уровень	6 018

Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников (№ 216н)

Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	6 227
2 квалификационный уровень	6 910
3 квалификационный уровень	7 592
4 квалификационный уровень	8 144

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей
структурных подразделений (№ 216н)

Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный оклад
-------------------------	---------------------------------

Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	6 227
2 квалификационный уровень	6 910
3 квалификационный уровень	7 592

Профессиональная квалификационная группа
"Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня" (№ 526)

Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	5 205

Профессиональная квалификационная группа
"Средний медицинский и фармацевтический персонал" (№ 526)

Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	5 517
2 квалификационный уровень	5 848
3 квалификационный уровень	6 199
4 квалификационный уровень	6 571
5 квалификационный уровень	6 965

Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры" (№ 526)

Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень	6 965
2 квалификационный уровень	7 174
3 квалификационный уровень	7 390
4 квалификационный уровень	7 611

ПРИЛОЖЕНИЕ №3
к постановлению администрации
муниципального района
от «27» февраля 2013 года №42

**Примерное положение о выплатах стимулирующего характера
работникам дошкольных образовательных учреждениях
Воронежской области.**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера работникам дошкольных образовательных учреждений Репьевского муниципального района Воронежской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» и типовым положением об оплате труда, в целях усиления материальной заинтересованности работников дошкольного образовательного учреждения (далее – ДОУ) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.3. Виды, условия, размеры и порядок установления стимулирующих выплат работникам ДОУ устанавливаются руководителем ДОУ на основании решения органа самоуправления, наделенного соответствующими полномочиями, и согласования с профсоюзной организацией.

1.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда и включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- стаж педагогической работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

К выплатам стимулирующего характера, в том числе относятся:

- выплаты за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- выплаты молодым специалистам.

1.5. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах стимулирующей части утвержденного фонда оплаты труда из всех источников финансирования (бюджетных и/или внебюджетных).

2. Условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие выплаты по показателям качества выполняемых работ, интенсивности и высокие результаты работы.

2.1.1. Показателями качества выполняемых работ, интенсивности и высоких результатов работы могут быть признаны внедрение инновационных для учреждения учебных программ, экспериментальная и исследовательская работа (в т.ч. подготовительные работы), продвижение передового опыта в практику других педагогов и работников ДОУ, других образовательных учреждений муниципального и регионального уровней.

Эти показатели могут быть зафиксированы в рейтинговых листах.

Выплаты по показателям качества выполняемых работ, интенсивности и высоких результатов устанавливаются в пределах стимулирующей части утвержденного фонда оплаты труда.

2.1.2. В целях реализации принципа целевого конкурсного стимулирования, программы развития, развития творческой активности и инициативы может быть проведен конкурс проектов, программ между педагогами, подразделениями, творческими группами, при подведении итогов, которого учитывается вклад конкурсантов в достижение планируемых результатов, эффективность деятельности.

Порядок, условия конкурса между участниками конкурса (педагогами, подразделениями, творческими группами) и условия назначения работникам выплат стимулирующего характера определяется положением о конкурсе, согласованным с методическим (научно-методическим) советом, в соответствии с положением о стимулирующих выплатах работникам ДООУ.

2.1.3. В качестве конкурсных критериев распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с п.2.1.1 и 2.1.2 могут учитываться следующие показатели:

- наличие и показатели эффективности реализации проекта, программы участника конкурса (педагога, подразделения, творческой группы);
- наличие и показатели эффективности научной и научно-методической деятельности;
- наличие и показатели эффективности внедрения учебно-методических комплексов, дисциплин, технологий и т.д.;
- проведение научно-методических мероприятий (семинаров, конференций), совместно с иными подразделениями, учреждениями, организациями;
- реализация социальных проектов и программ;
- ведение внеучебной научной, воспитательной и иной деятельности, не входящей в должностные обязанности, работы с воспитанниками и др.

2.1.4. Премияльные выплаты за высокие результаты работы назначаются работникам одновременно при: поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации,

Губернатором Воронежской области, главой муниципального образования, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждениями знаками отличия Российской Федерации, Воронежской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Воронежской области; награждении Почетной грамотой, Благодарственным письмом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области, муниципального образования Воронежской области и другими наградами и поощрениями.

2.1.5. Работникам ДОУ, имеющим научные степени и почетные звания выплачиваются доплаты:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю ДОУ или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 2 000 рублей;
- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю ДОУ или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 1 000 рублей;
- работникам, имеющим почетные звания и награды Российской Федерации, СССР («Народный», «Заслуженный ...») – 2 000 рублей;
- работники имеющие ведомственные нагрудные знаки отличия – 1 000 рублей.

2.2. Выплата за стаж непрерывной работы выплачивается работникам ежемесячно согласно положению о стимулирующих выплатах работникам ДОУ.

Выплата за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данное ДОУ является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в данном ДОУ;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же ДОУ;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с ДОО;

- для педагогических работников в непрерывный трудовой стаж входит стаж педагогической работы в образовательных учреждениях.

Начисление выплат за стаж непрерывной работы в ДОО производится в соответствии с приказом руководителя ДОО в пределах средств фонда стимулирования и на основании положения о стимулирующих выплатах работникам дошкольного образовательного учреждения. Выплата за стаж непрерывной работы в ДОО устанавливается образовательным учреждением самостоятельно (таблица 1):

Таблица 1.

Примерные размеры доплаты за стаж непрерывной работы

Стаж непрерывной работы	Примерные размеры (%)
от 3 до 5 лет	до 5
от 5 до 10 лет	до 10
от 10 до 15 лет	до 15
от 15 и более	до 20

2.4. С целью привлечения на работу и закрепления молодых специалистов в ДОО, рекомендуется производить выплаты за интенсивность работы в начальный период трудовой деятельности из стимулирующего фонда.

2.4.1. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых пяти лет (при условии работы в учреждениях образования педагогическим работником) после окончания образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в учреждение, устанавливается выплата в процентах от фактической учебной нагрузки педагога в следующих размерах (таблица 2):

Таблица 2

Категории молодых специалистов	Коэффициент
--------------------------------	-------------

имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в государственные (муниципальные) учреждения образования, расположенные <u>в городах и поселках городского типа</u>	0,20
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании <u>с отличием</u> , а также закончившим магистратуру и прибывшим на работу в государственные (муниципальные) учреждения образования, расположенные <u>в городах и поселках городского типа</u>	0,25
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в государственные (муниципальные) учреждения образования, расположенные <u>в сельских населенных пунктах</u>	0,25
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании <u>с отличием</u> , а также закончившим магистратуру и прибывшим на работу в государственные (муниципальные) учреждения образования, расположенные <u>в сельских населенных пунктах</u>	0,30

Молодыми специалистами являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие:

- законченное высшее (среднее) профессиональное образование;
- профессионально-педагогическую квалификацию (соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации).

2.4.2. Выплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых пяти лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпункте 2.4.3 данного пункта.

2.4.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной

специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, выплаты устанавливаются на пять лет с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

2.4.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на пять лет с даты окончания образовательного учреждения.

2.5. Учреждение самостоятельно определяет периодичность установления премиальных выплат по итогам работы (за полугодие, за год, месяц). Размер премии по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальными значениями не ограничен.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются работникам на основании достижения установленных для каждой категории работников (основной персонал, административно-управленческий, обслуживающий персонал) учреждения показателей эффективности деятельности. ДОУ к каждому из показателей эффективности деятельности по категориям работников устанавливает критерии измерения показателей (таблица 3):

Таблица 3

Примерные показатели условий премирования.

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	общие показатели уровня развития воспитанников дошкольного образовательного учреждения по результатам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования

	достижение воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом
	низкий, по сравнению с муниципальным, уровень заболеваемости воспитанников
	организация предметно-развивающей среды в групповых помещениях, кабинетах специалистов, музыкальном и спортивном залах, игротеках
	взаимодействие с семьями воспитанников, отсутствие конфликтных ситуаций
	своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, табель закаливающих процедур, протоколы родительских собраний и др.)
Заместители руководителей по методической работе (старшие воспитатели)	организация работы методического кабинета
	высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов ДООУ
	разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) воспитательно-образовательного процесса
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, попечительский совет и т.д.)
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников ДООУ
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
	уровень оформления методической документации (Образовательная программа ДООУ, годовой план воспитательно-образовательной работы, Программа развития ДООУ, материалы оперативного и тематического контроля и т.д.)
Заместитель руководителя по АХЧ	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДООУ
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории ДООУ
	обеспечение контроля за подготовкой и организацией ремонтных работ
Работники бухгалтерии	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых положений, подготовка экономических расчетов
	качественное ведение документации

Педагог-психолог, социальный педагог	результативность коррекционно-развивающей работы с воспитанниками
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Медицинский персонал	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях ДООУ
	контроль за состоянием здоровья воспитанников
	проведение профилактических мероприятий (прививки, организация и контроль за проведением закаливания)
	организация качественного питания воспитанников
	оформление тематических выставок для педагогов ДООУ и родителей воспитанников
Обслуживающий персонал (помощники воспитателя, уборщики служебных помещений, дворник, рабочий по зданию и др.)	проведение генеральных уборок
	содержание помещений и территории ДООУ в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
	для помощников воспитателей: помощь воспитателю в организации воспитательно-образовательного процесса
	участие в общих мероприятиях дошкольного образовательного учреждения (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.)

2.6. Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

2.7. Премии не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях:

- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений, локальных нормативных актов;
- при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с детьми, а также на низкое качество обучения, подтверждённые результатами проведённого служебного расследования;
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения;
- при нарушении правил техники безопасности;
- при нарушении правил ведения документации.

2.8. Руководитель ДОУ с учетом мнения профсоюзной организации представляет в орган самоуправления ДОУ аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их стимулирования и (или) основания для отказа в премиальных выплатах.

Порядок рассмотрения органом самоуправления ДОУ, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим регламентом.

3. Заключительные положения.

3.1. Положение, согласованное с профсоюзной организацией (или трудовым коллективом) и принятое органом самоуправления ДОУ, наделенного соответствующими полномочиями, вводится в действие в соответствии с установленным законодательством и уставом учреждения порядке.

3.2. В Положение могут быть внесены изменения в соответствии с уставом учреждения и регламентом.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОТНОСЯЩИХСЯ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО
ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «ОБРАЗОВАНИЕ»

№	Тип учреждения	Наименование должности
1	Дошкольное образовательное учреждение	Воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре, учитель- логопед (логопед), старший воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог – организатор; социальный педагог; методист; педагог –психолог

ПРИЛОЖЕНИЕ №4

к постановлению администрации
муниципального района
от «27» февраля 2013 года №42

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

деятельности дошкольных образовательных учреждений и Порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей

I. Объемные показатели деятельности дошкольных образовательных учреждений

1.1. К объемным показателям деятельности дошкольных образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением и показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности каждого дошкольного образовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
2.	Количество групп в дошкольных учреждениях	из расчета за группу	10
3.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
4.	Количество работников в образовательном учреждении	- за каждого работника – дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1

	Показатели	Условия	Количество баллов
5.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	- за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников – 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме	до 10 до 30
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
8.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно- восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
9.	Наличие: - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения; - учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу за каждую единицу	до 3, но не более 20 до 20
10.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
11.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
12.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15

	Показатели	Условия	Количество баллов
13.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
14.	Взаимодействие с другими учреждениями образования (ДЮСШ, СЮН, ДЮОЦ, СОШ)	За единицу	10

1.3. Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1.	Дошкольные образовательные учреждения	свыше 500	до 500	до 350	до 200

II. Порядок отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководящих работников

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Управлением образования в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено Управлением образования за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается муниципальным органом власти, осуществляющим управление в образовании.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года.

2.5. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.