

АДМИНИСТРАЦИЯ УСТЬ-ПРИСТАНСКОГО РАЙОНА
АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30.10.2012

с. Усть-Чарышская Пристань

№ 522

О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Усть-Пристанского района

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 10.07.1992 N 3266-1 "Об образовании", Уставом муниципального образования Усть-Пристанский район **П О С Т А Н О В Л Я Ю:**

1. Ввести новую систему оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений района с 1 января 2013 года.

2. Утвердить:

- Методику формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных дошкольных образовательных учреждений Усть-Пристанского района (Приложение №1);
- Примерное Положение об оценке качества работы педагогов муниципальных дошкольных образовательных учреждений Усть-Пристанского района при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (Приложение №2);
- Положение о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок руководителям муниципальных дошкольных образовательных учреждений Усть-Пристанского района (Приложение №3);

3. Комитету по финансам, налоговой и кредитной политике Администрации района (Т.Ю.Кирова) осуществлять финансирование расходов на введение новой системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений района в

пределах средств, утвержденных в районном бюджете по отрасли «Образование».

4. Председателю комитета по образованию Администрации района (А.Н.Горшков):

- обеспечить организационно-информационное и методическое сопровождение перехода муниципальных дошкольных образовательных учреждений района на новую систему оплаты труда;
- внести необходимые изменения в трудовые договоры руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений района;
- обеспечить осуществление в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях района мероприятий по разработке качественных показателей оценки результатов труда педагогических работников, условий и размера выплат, внесению изменений в коллективные договоры и трудовые договоры с работниками, другие нормативные акты.

5. Считать утратившими силу с 1 января 2013 года приложения № 3, №4 к постановлению Администрации района от 31.08.2011 года №353 «О введении стимулирующих надбавок педагогическим и руководящим работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений района», распоряжения Администрации района от 31.08.2011 года №262-р «О создании комиссий по оценке деятельности руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений», от 09.09.2011 года №266-1-р «О размерах и порядке установления доплат и надбавок работникам дошкольных образовательных учреждений района за работу, не входящую в круг их основных обязанностей (надтарифного фонда)».

6. Контроль по исполнению настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации района по социальным вопросам С.А.Шипулину

Глава Администрации района

И.В. Маскаев

Методика формирования и распределения фонда оплаты труда
муниципальных дошкольных образовательных учреждений
Усть-Пристанского района

1. Общие положения

1.1. Методика формирования и распределения фонда оплаты труда муниципальных дошкольных образовательных учреждений Усть-Пристанского района (далее - Методика) разработана в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 10.07.1992 N 3266-1 "Об образовании" и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений (далее - МДОУ), финансируемых за счет средств районного бюджета.

1.2. Методика определяет и устанавливает порядок формирования и распределения фонда оплаты труда (далее - ФОТ) работников МДОУ на основе письма Министерства образования и науки РФ от 31.03.2008 N 03-599 "О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда".

1.3. Методика устанавливает порядок формирования и распределения ФОТ работников МДОУ с учетом уровня квалификации и педагогического стажа работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы.

Методика способствует привлечению высококвалифицированного педагогического персонала в учреждения с целью обеспечения качества и доступности дошкольного образования.

1.4. Методика предусматривает принципы оплаты труда работников МДОУ на основе применения должностных окладов работников (далее - оклад), выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации района.

1.5. Заработная плата состоит из базовой и стимулирующей части по категориям персонала.

1.6. Базовая часть ФОТ для педагогического персонала обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из объема воспитательно-образовательной работы. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогического

персонала Советом учреждения или иным органом общественного самоуправления МДОУ.

1.7. Базовая часть ФОТ обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала обеспечивает гарантированную оплату труда работникам исходя из объема выполняемых работ.

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

1.9. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии - иного представительного органа работников).

1.10. Заработная плата работника педагогического и административно-управленческого персонала предельными размерами не ограничивается.

1.11. Условия оплаты труда, включая размер минимального должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и ставкам, иные выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Формирование ФОТ МДОУ

2.1. Формирование ФОТ МДОУ осуществляется в пределах ассигнований, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет средств районного бюджета. Ассигнования выделяются с учетом штатной численности работников МДОУ, определяемой в соответствии с постановлением Минтруда РФ от 21.04.1993 г. №88 «Об утверждении нормативов по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады)», затрат прошлого года, планируемого повышения заработной платы в текущем году и выделяемых средств на введение новой системы оплаты труда.

2.2. Размер ФОТ МДОУ корректируется в связи с изменением штатной численности работников МДОУ (уменьшение количества групп, открытие новых).

2.3. ФОТ МДОУ делится на фонд работников (ФОТр) и отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителей (ОТцстр):

$$\text{ФОТ МДОУ} = \text{ФОТр} + \text{ОТцстр}$$

2.4. Отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителей
 $OT_{цстр} = \text{ФОТ МДОУ} \times \text{ц}$, где:

ФОТ МДОУ - фонд оплаты труда МДОУ;

ц- централизуемая доля ФОТ МДОУ, размер которой устанавливается Комитетом и направляется на стимулирование руководителей МДОУ.

Рекомендуемый размер не может превышать 2% ФОТ.

2.5. Централизованный фонд стимулирования руководителей МДОУ (ФОТцстр) создается учредителем – комитетом по образованию Администрации района (далее – учредитель) и формируется за счет отчислений учреждений в централизованный фонд стимулирования руководителей.

Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей осуществляется в соответствии с Положением о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок руководителям МДОУ района.

3. Распределение ФОТ МДОУ

3.1. При распределении ФОТ МДОУ выделяются части, направляемые:

- на оплату труда административно-управленческого персонала (далее - ФОТ АУП (заведующий, главный бухгалтер);

- на оплату труда педагогических работников, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, (далее - ФОТ ПП (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, психолог);

- на оплату труда учебно-вспомогательного персонала (ФОТ УВП (заведующий хозяйством, помощник воспитателя);

- на оплату труда категорий работников обслуживающего персонала (ФОТ ОП (повар, кухонный рабочий, машинист по стирке белья, кладовщик, уборщик служебных помещений, сторож, кочегар, истопник, возчик, рабочий по комплексному обслуживанию здания);

3.2. ФОТ работников административно-управленческого и педагогического персонала состоит из базовой части и стимулирующей части.

ФОТ учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из базовой части.

3.3. Базовая часть ФОТ административно-управленческого и педагогического персонала состоит из базового оклада и специальной части.

Базовый оклад рассчитывается исходя из минимального оклада с применением повышающих коэффициентов за работу в сельской местности, квалификационную категорию, стаж работы, по группе оплаты труда руководителей.

Специальная часть включает выплаты за почетное звание, работу с разновозрастными группами.

Базовая часть учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из окладов и выплат компенсационного характера.

3.4. К заработной плате работников МДОУ устанавливается районный коэффициент 1,15.

3.5. В тех случаях, когда размер заработной платы работника МДОУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат) оказывается ниже размера заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения НСОТ, или ниже уровня МРОТ, ему начисляется соответствующая разница в заработной плате - персонифицированная доплата. Персонифицированная доплата выплачивается с учетом сохранения (изменения) нагрузки на работника.

4. Расчет базовой части оплаты труда административно-управленческого персонала.

4.1. Размер базового оклада заведующего МДОУ рассчитывается по формуле:

$BO = MO \times K_{см} \times K_{кв} \times K_{ст} \times K_{гр}$, где;

BO - размер базового оклада руководителя;

MO – размер минимального оклада руководителя;

$K_{см}$ – повышающий коэффициент за работу в сельской местности;

$K_{кв}$ - коэффициент квалификации;

$K_{ст}$ – коэффициент стажа;

$K_{гр}$ - коэффициент по группам оплаты труда руководителей.

4.1.1. Размеры минимальных окладов руководителей определяются в соответствии с приложением №1 к настоящей Методике.

4.1.2. Коэффициент за работу в сельской местности – 1,25.

4.1.3. Коэффициент квалификации руководителя определяется в соответствии с приложением №2 к настоящей Методике, по вновь принятым, у кого истек срок аттестации - в соответствии с приложением №3 к настоящей Методике.

4.1.4. Коэффициент стажа – устанавливается с учетом педагогического стажа и стажа работы в качестве руководителя (приложение №4 к настоящей Методике).

4.1.5. Коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений:

2 группа – 1,08;

3 группа – 1,0.

По вновь принятым, у кого истек срок аттестации:

2 группа – 1,16;

3 группа – 1,0.

4.1.6. Размеры базовых окладов заведующего МДОУ после проведения вышеуказанного расчета приведены в приложении №5 к настоящей методике, по вновь принятым, у кого истек срок аттестации - в соответствии с приложением №6 к настоящей Методике.

4.2. Выплаты специальной части заведующего МДОУ:

4.2.1. Кпз - повышающий коэффициент за почетное звание, наличие отраслевой награды:

1,1 - за почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный" (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности);

1,03 - за нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации" или значок "Отличник народного просвещения". При наличии у руководителя нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

4.3. Базовая часть оплаты труда заведующего МДОУ за месяц равна базовому окладу, установленному с учетом повышений по основаниям, указанным в специальной части.

4.4. Базовая часть оплаты труда главного бухгалтера МДОУ состоит из базового оклада (специальных выплат не предусмотрено) и рассчитывается по формуле:

$BO = MO \times K_{cm} \times K_{gr}$, где;

BO - размер базового оклада главного бухгалтера;

MO – размер минимального оклада главного бухгалтера;

K_{см} – повышающий коэффициент за работу в сельской местности;

K_{гр} - коэффициент по группам оплаты труда руководителей.

4.4.1. Размер минимального оклада главного бухгалтера определяется в соответствии с приложением №1 к настоящей методике.

4.4.2. Коэффициент за работу в сельской местности – 1,25.

4.4.3. Коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений:

2 группа – 1,08;

3 группа – 1,0.

4.5. Если заведующий МДОУ или главный бухгалтер не отработал месячную норму рабочего времени, начисление базовой части оплаты труда производится пропорционально фактически отработанному времени.

4.6. За выполнение дополнительной работы, не входящей в круг обязанностей административно-управленческому персоналу МДОУ, устанавливаются доплаты в пределах ФОТ МДОУ. При этом виды и размеры доплат руководителю определяет учредитель и устанавливает их в трудовом договоре с руководителем.

4.7. Заработная плата руководителя не должна превышать пятикратный размер начисленной средней заработной платы работников учреждения.

4.8. В трудовом договоре с руководителем МДОУ могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от внебюджетной и иной, приносящей доход деятельности. Размер и порядок выплат определяет учредитель и устанавливает их в трудовом договоре с руководителем.

5. Расчет стимулирующей части оплаты труда

административно-управленческого персонала.

5.1. Стимулирующие выплаты руководителям МДОУ устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок руководителям МДОУ района.

5.2. Стимулирующие выплаты главным бухгалтерам не предусмотрены.

6. Расчет базовой части оплаты труда педагогического работника.

6.1. Размер базового оклада педагогических работников рассчитывается по формуле:

$BO = MO \times K_{см} \times K_{кв} \times K_{ст}$, где;

BO - размер базового оклада педагогического работника;

MO – размер минимального оклада педагогического работника;

$K_{см}$ – повышающий коэффициент за работу в сельской местности;

$K_{кв}$ - коэффициент квалификации;

$K_{ст}$ – коэффициент стажа.

6.1.1. Размеры минимальных окладов педагогических работников определяются в соответствии с приложением №1 к настоящей Методике.

6.1.2. Коэффициент за работу в сельской местности – 1,25.

6.1.3. Коэффициент квалификации педагогических работников определяется в соответствии с приложением №2 к настоящей Методике, по вновь принятым, у кого истек срок аттестации - в соответствии с приложением №3 к настоящей Методике.

6.1.4. Коэффициент стажа определен согласно педагогическому стажу работника (приложение №4 к настоящей Методике).

6.1.5. Размеры базовых окладов педагогического персонала после проведения вышеуказанного расчета приведены в приложении №5 к настоящей методике, по вновь принятым, у кого истек срок аттестации - в соответствии с приложением №7 к настоящей Методике.

6.2. Выплаты специальной части:

6.2.1. $K_{пз}$ - повышающий коэффициент за почетное звание, наличие отраслевой награды:

1,1 - за почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный" (при условии соответствия профилю деятельности учреждения или профессиональной деятельности);

1,03 - за нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации" или значок "Отличник народного просвещения"

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

6.2.2. $K_{гр}$ - коэффициент специфики группы - за работу с разновозрастными группами - 1,03.

6.3. Базовая часть оплаты труда педагогических работников за месяц определяется путем умножения размеров базовых окладов, установленных с учетом повышений по основаниям, указанным в специальной части на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на нагрузку, установленную за норму часов педагогической работы в неделю.

6.4. За выполнение дополнительной работы, не входящей в круг обязанностей педагогических работников МДОУ, устанавливаются доплаты в пределах ФОТ МДОУ.

7. Расчет стимулирующей части оплаты труда педагогического работника.

7.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с примерным Положением об оценке качества работы педагогов МДОУ при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются руководителем МДОУ по согласованию с органом самоуправления МДОУ в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

7.3. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя МДОУ.

7.4. Для увеличения фонда стимулирования работников руководитель МДОУ вправе использовать до 50% ежегодного объема средств доходов от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности (за исключением спонсорской помощи).

8. Порядок и условия оплаты труда работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

8.1. Заработная плата работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из базовой части.

Базовая часть состоит из окладов и выплат компенсационного характера.

8.1.1. Размеры окладов определяются в соответствии с приложением №1 к настоящей методике.

8.1.2. Выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со ст.147 ТК РФ;

- за работу в ночное время в соответствии со ст.154 ТК РФ – каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном на 35% размере;

- иные выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с ст. 149-153, 155,157 ТК РФ.

8.2. Если работник не отработал месячную норму рабочего времени, начисление заработной платы производится пропорционально фактически отработанному времени.

9. Заключительные положения

Все вопросы, неурегулированные настоящим положением, регулируются действующим законодательством.

Приложение 1
к Методике формирования
и распределения фонда оплаты
муниципальных дошкольных
образовательных учреждений
Усть-Пристанского района

Оклады (минимальные оклады)
работников муниципальных дошкольных
образовательных учреждений района

Должности	Оклад (минимальный оклад), рублей
Заведующий	4379
Главный бухгалтер	4067
Старший воспитатель	4052
Воспитатель	4052
Музыкальный руководитель	3700
Психолог	4052
Заведующий хозяйством	2064
Помощник воспитателя	1970
Повар	2543
Кухонный рабочий	1880
Машинист по стирке белья	1880
Кладовщик	1880
Уборщик служебных помещений	1880
Сторож	1880
Кочегар	1880
Истопник	1808
Возчик	1808
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	1880

Приложение 2
к Методике формирования
и распределения фонда оплаты
муниципальных дошкольных
образовательных учреждений
Усть-Пристанского района

Коэффициенты квалификации
руководителя, педагогических
работников муниципальных дошкольных
образовательных учреждений района

Квалификационная категория	Коэффициент
Руководитель МДОУ	
без квалификационной категории	1,00
первая квалификационная категория	1,081
высшая квалификационная категория	1,161
Старший воспитатель, воспитатель, психолог	
без квалификационной категории	1,00
вторая квалификационная категория	1,09
первая квалификационная категория	1,17
высшая квалификационная категория	1,26
Музыкальный руководитель	
без квалификационной категории	1,00
вторая квалификационная категория	1,095
первая квалификационная категория	1,184
высшая квалификационная категория	1,279

Приложение 3
к Методике формирования
и распределения фонда оплаты
муниципальных дошкольных
образовательных учреждений
Усть-Пристанского района

Коэффициенты квалификации
руководителя, педагогических
работников муниципальных дошкольных
образовательных учреждений района

(по вновь принятым, у кого истек срок аттестации)

Квалификационная категория	Коэффициент
Руководитель МДОУ	
не аттестованный на соответствие занимаемой должности	1,00
аттестованный на соответствие занимаемой должности	1,081
Старший воспитатель, воспитатель, психолог	
не аттестованный на соответствие занимаемой должности	1,00
аттестованный на соответствие занимаемой должности	1,09
первая квалификационная категория	1,17
высшая квалификационная категория	1,26
Музыкальный руководитель	
не аттестованный на соответствие занимаемой должности	1,00
аттестованный на соответствие занимаемой должности	1,095
первая квалификационная категория	1,184
высшая квалификационная категория	1,279

Приложение 4
к Методике формирования
и распределения фонда оплаты
муниципальных дошкольных
образовательных учреждений
Усть-Пристанского района

Коэффициенты, учитывающие стаж работы руководителей
и педагогических работников муниципальных
дошкольных образовательных учреждений района

Стаж	Коэффициент
До 5 лет	1,00
От 5 до 10 лет	1,01
От 10 до 15 лет	1,02
свыше 15 лет	1,03

Приложение 5
к Методике формирования
и распределения фонда оплаты
муниципальных дошкольных
образовательных учреждений
Усть-Пристанского района

Размер базового оклада
руководителя и педагогических работников
муниципальных дошкольных образовательных
учреждений района

Наименование должности	Квалификационная категория	Размер базового оклада с учетом стажа работы, рублей			
		до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	свыше 15 лет
Руководитель – 2 группа по оплате	высшая	6863,43	6932,06	7000,70	7069,33
	первая	6390,49	6454,39	6518,30	6582,20
	без категории	5911,65	5970,77	6029,88	6089,00
Руководитель – 3 группа по оплате	высшая	6355,02	6418,57	6482,12	6545,67
	первая	5917,12	5976,29	6035,46	6094,63
	без категории	5473,75	5528,49	5583,23	5637,96
Старший воспитатель, воспитатель, психолог	высшая	6381,90	6445,72	6509,54	6573,36
	первая	5926,05	5985,31	6044,57	6103,83
	вторая	5520,85	5576,06	5631,27	5686,48
	без категории	5065,00	5115,65	5166,30	5216,95
Музыкальный руководитель	высшая	5915,38	5974,53	6033,69	6092,84
	первая	5476,00	5530,76	5585,52	5640,28
	вторая	5064,38	5115,02	5165,67	5216,31
	без категории	4625,00	4671,25	4717,50	4763,75

Приложение 6
к Методике формирования
и распределения фонда оплаты
муниципальных дошкольных
образовательных учреждений
Усть-Пристанского района

Размер базового оклада
руководителей муниципальных дошкольных образовательных
учреждений района

(по вновь принятым, у кого истек срок аттестации)

Наименование должности	Не аттестованный на соответствие занимаемой должности, рублей	Аттестованный на соответствие занимаемой должности - размер базового оклада с учетом стажа работы, рублей			
		до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	свыше 15 лет
Руководитель – 2 группа по оплате	6349,55	6863,86	6932,50	7001, 14	7069,78
Руководитель – 3 группа по оплате	5473,75	5917,12	5976,29	6035,46	6094,63

Приложение 7
к Методике формирования
и распределения фонда оплаты
муниципальных дошкольных
образовательных учреждений
Усть-Пристанского района

Размер базового оклада
педагогических работников
муниципальных дошкольных образовательных
учреждений района
(по вновь принятым, у кого истек срок аттестации)

Наименование должности	Квалификационная категория	Размер базового оклада с учетом стажа работы, рублей			
		до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	свыше 15 лет
Старший воспитатель, воспитатель, психолог	высшая	6381,90	6445,72	6509,54	6573,36
	первая	5926,05	5985,31	6044,57	6103,83
	аттестованный на соответствие занимаемой должности	5520,85	5576,06	5631,27	5686,48
	не аттестованный на соответствие занимаемой должности	5065,00	5115,65	5166,30	5216,95
Музыкальный руководитель	высшая	5915,38	5974,53	6033,69	6092,84
	первая	5476,00	5530,76	5585,52	5640,28
	аттестованный на соответствие занимаемой должности	5064,38	5115,02	5165,67	5216,31
	не аттестованный на соответствие занимаемой должности	4625,00	4671,25	4717,50	4763,75

Примерное положение об оценке качества работы
педагогов муниципальных дошкольных образовательных
учреждений Усть-Пристанского района при распределении
стимулирующей части фонда оплаты труда

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оценке качества работы педагогов муниципальных дошкольных образовательных учреждений Усть-Пристанского района при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - Положение) устанавливает порядок распределения органом общественного самоуправления муниципального дошкольного образовательного учреждения (далее - МДОУ) стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников. Положение является основанием для разработки учреждениями локальных актов.

1.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников МДОУ в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности.

1.3. Основанием для предоставления вознаграждения из стимулирующей части фонда оплаты труда является результативность деятельности педагогов по следующим направлениям:

- осуществление на высоком уровне воспитательно-образовательной работы с детьми, сохранение и укрепление физического и психического здоровья;
- развитие творческих способностей детей (качественная подготовка к конкурсам, выставкам, фестивалям и т.д.);
- активное участие в инновационной деятельности;
- разработка и внедрение новых эффективных образовательных программ, методик и технологий;
- разработка и издание авторской учебно-методической литературы, наглядных пособий и т.д.;
- обобщение и предъявление своего опыта (активное участие в научно-практических конференциях, педагогических чтениях, семинарах и т.п.).

2. Критерии оценки качества работы педагогов

Качество работы педагогов оценивается в баллах по следующим критериям:

2.1. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта на различных уровнях.

2.2. Психологический микроклимат в группе, взаимоотношения с детьми.

- 2.3. Посещаемость учреждения детьми.
- 2.4. Уровень исполнительской дисциплины педагога.
- 2.5. Участие в методических объединениях района.
- 2.6. Участие в профессиональных конкурсах.
- 2.7. Проведение педагогом открытых мероприятий (мастер - классов) для профессиональной (непрофессиональной) аудитории.
- 2.8. Разработка учебно-методических материалов, в т.ч. электронных продуктов для работы с детьми и родителями.
- 2.9. Подготовка и организация участия воспитанников в различных мероприятиях.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат за качество работы.

- 3.1. Качество работы педагогов оценивается в баллах по вышеперечисленным критериям.
- 3.2. Оценочный лист (Прилагается) с соответствующими баллами заполняется и подписывается руководителем учреждения, доводится для ознакомления под роспись педагогу.
- 3.3. Руководитель МДОУ представляет оценочные листы педагогов органу общественного самоуправления МДОУ.
- 3.4. Орган общественного самоуправления МДОУ принимает решение о размере стимулирующих выплат педагогам большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее половины его членов. Решение оформляется протоколом. На основании протокола руководителем МДОУ издается приказ и доводится до ознакомления педагогам.
- 3.5. Стимулирующие выплаты распределяются в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.
- 3.6. Определение размера стимулирующих выплат осуществляется по итогам каждого календарного года, вновь принятым педагогическим работникам – по истечению трех месяцев работы.

4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки

- 4.1. В случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной органом общественного самоуправления МДОУ, он вправе подать апелляцию.
- 4.2. Апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя конфликтной комиссии учреждения с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомочность вынесенной оценки.
- 4.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Совета и процедуре оценки.

4.4. На основании поданной апелляции председатель конфликтной комиссии учреждения в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для её рассмотрения заседание комиссии.

4.5. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными руководителя (оценочным листом результатов профессиональной деятельности педагога), по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

4.6. Оценка, данная конфликтной комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением органа общественного самоуправления МДОУ.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок
руководителям муниципальных дошкольных образовательных
учреждений Усть-Пристанского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок руководителям муниципальных дошкольных образовательных учреждений Усть-Пристанского района (далее – Положение) разработано в целях упорядочения стимулирующих выплат, учитывающих качество оказания муниципальных услуг в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (далее - МДОУ), усиления материальной заинтересованности руководителей в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при решении поставленных задач, успешного и качественного выполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и предусматривает единые условия и порядок выплат стимулирующих надбавок.

1.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет фонда оплаты труда, направляемого на стимулирование руководителей МДОУ, перешедших на новую систему оплаты труда, установленного в объеме до 2% от фонда оплаты труда работников МДОУ.

1.4. Выплаты стимулирующего характера руководителям МДОУ устанавливается приказом учредителя.

1.5. Учредитель может принимать решение по увеличению или уменьшению размера стимулирующих надбавок руководителей МДОУ по результатам деятельности за отчетный период.

2. Критерии оценки деятельности руководителей МДОУ

Деятельность руководителей МДОУ оценивается по следующим критериям:

2.1. Психологический микроклимат, взаимоотношения внутри коллектива, стиль работы, психорегуляция;

2.2. Развитие творческого потенциала (организация и проведение на базе МДОУ районных МО, участие педагогов МДОУ в семинарах, конкурсах, выставках);

2.3. Совершенствование форм организации методической работы (инновационная деятельность, рост профессиональной компетентности, широкое использование интернетресурсов);

2.4. Уровень взаимодействия с родителями воспитанников, социумом;

2.5. Работа по охране жизни и здоровья детей;

2.6. Посещаемость учреждения детьми;

2.7. Уровень исполнительской дисциплины руководителя;

2.8. Своевременность и полнота сбора родительской платы;

2.9. Развитие социального партнерства.

3. Порядок распределения стимулирующих выплат за качество работы.

3.1. Деятельность руководителей МДОУ оценивается в баллах по вышеперечисленным критериям.

3.2. Основанием для назначения стимулирующих выплат является аналитическая информация учредителя о показателях деятельности МДОУ и отчет руководителей МДОУ о результатах деятельности за отчетный период (календарный год), ежегодно представляемый руководителем учредителю не позднее 15 января, по вновь назначенным руководителям не ранее чем через три месяца после их назначения (Оценочный лист прилагается).

3.3. Данная информация представляется в муниципально -общественный совет по развитию образования района и рассматривается им в соответствии с его Положением .

3.4. Руководители МДОУ имеют право присутствовать на заседании муниципально -общественного совета по развитию образования района и давать необходимые пояснения, представляет документальные данные в случае возникновения разногласий по отдельным критериям.

4. Порядок снижения размера стимулирующих выплат руководителям МДОУ.

4.1. Руководителю, имеющему дисциплинарное взыскание, не выплачивается стимулирующая надбавка в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

4.2. Учредитель имеет право восстановить выплату стимулирующей надбавки по просьбе самого работника, ходатайству председателя комитета по образованию района или представительного органа учреждения.

5. Заключительное положение

Все вопросы, неурегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

Приложение
к Положению о порядке и условиях выплаты
стимулирующих надбавок руководителям
муниципальных дошкольных образовательных
учреждений Усть-Пристанского района

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
профессиональной деятельности руководителя МДОУ
для выплаты стимулирующих надбавок

(ФИО)
Заведующая _____
(наименование образовательного учреждения)

За _____
(период)

№	Критерии оценки	Баллы по Положению	Самооценка	Оценка комиссии
1.	Психологический микроклимат, взаимоотношения внутри коллектива, стиль работы, психорегуляция: - отсутствие обоснованных жалоб на действия руководителя в различные инстанции - наличие обоснованных жалоб на действия руководителя в различные инстанции	5 0		
2.	Развитие творческого потенциала (организация и проведение на базе МДОУ районных МО, участие педагогов МДОУ в семинарах, конкурсах, выставках): - проведение 2 или более мероприятий (или участие) - проведение 1 мероприятия (или участие) - отсутствие мероприятий, неучастие	10 5 0		
3.	Совершенствование форм организации методической работы (инновационная деятельность, рост профессиональной компетентности, широкое использование интернетресурсов): -наличие 2 и более показателей -используется недостаточно -отсутствует	10 5 0		

4.	Уровень взаимодействия с родителями воспитанников, социумом: -высокий (многократный) -средний (эпизодический) -низкий	10 5 0		
5.	Работа по охране жизни и здоровья детей: - отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением психических и санитарно-гигиенических норм - наличие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением психических и санитарно-гигиенических норм	5 0		
6.	Посещаемость учреждения детьми (фактическая численность/списочная численность): - % посещаемости – 80% и выше - % посещаемости – от 65% до 79% - % посещаемости – от 50% до 64% - % посещаемости – ниже 50%	15 10 5 0		
7.	Уровень исполнительской дисциплины руководителя (своевременное предоставление информации, отчетов, качественное ведение документации) - высокий - средний - низкий	10 5 0		
8.	Своевременность и полнота сбора родительской платы: - да - нет	5 0		
9.	Развитие социального партнерства: - заключено договоров (спонсорская помощь, совместные действия) – 2 и более - 1 - отсутствуют	5 3 0		
	Всего баллов			

Дата заполнения _____

Подпись руководителя _____

Дата заседания муниципально-общественного совета по развитию образования _____

С результатами оценки ознакомлен: _____

Согласовано:

Председатель районного родительского комитета _____

Председатель районной профсоюзной организации работников образования _____

Приложение
к примерному Положению об оценке
качества работы педагогов
муниципальных дошкольных
образовательных учреждений
Усть-Пристанского района при
распределении стимулирующей
части фонда оплаты труда

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки качества работы при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда
педагога _____

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующих надбавок за период работы с _____ по _____

(указывается период работы)

в баллах

критерии	Оценка по положению	Оценка руководителя МДОУ	Оценка органа общ. самоуправления МДОУ
1. Обогащение и распространение собственного педагогического опыта: - уровень ДОУ - районный уровень - краевой уровень - всероссийский уровень	5 10 15 20		
2. Психологический микроклимат в группе, взаимоотношение с детьми: -отсутствие обоснованных жалоб на воспитателя со стороны родителей -наличие обоснованных жалоб на воспитателя со стороны родителей	10 0		
3. Посещаемость детей (фактич. численность детей/ списочная численность детей (по группе - для воспитателей, по МДОУ – для других педагогов): -% посещаемости – 80% и выше -% посещаемости – от 65% до 79% -% посещаемости – от 50% до 64% -% посещаемости – ниже 50%	15 10 5 0		
4.Уровень исполнительской дисциплины педагога (своевременное предоставление информации, отчетов, качественное ведение документации): - высокий	10		

- средний - низкий	5 0		
5. Участие в методических объединениях района: - подготовка и проведение МО - участие в районном МО - присутствие на МО	15 10 5		
6. Участие в профессиональных конкурсах: Результат участия педагога в конкурсе: - районного уровня - краевого уровня	5 10		
7. Проведение открытых мероприятий (мастер-классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории: -выступления, открытые занятия, мастер-классы на педагогических советах, родительских собраниях -выступления, открытые занятия, мастер-классы на конференциях, «круглых столах», МО, семинарах, педагогических чтениях	10 15		
8. Разработка учебно-методических материалов, в том числе, электронных продуктов, для работы с детьми и родителями для работы в ДОУ: -электронных продуктов -для работы с детьми и родителями	10 5		
9. Подготовка и организация участия воспитанников: - в праздниках, развлечениях, утренниках - в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях	10 15		
Итого баллов:			

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«___» _____ 20__ г.

_____ (подпись заведующего МДОУ) (Ф.И.О.)

С результатом оценки ознакомлен

_____ (подпись) (Ф.И.О.)

Руководитель органа общественного самоуправления _____

(подпись)

(Ф.И.О.)