

из соответствующих бюджетов, на 2008 год, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплат труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2012, протокол 11, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (с последующими изменениями), от 05.05.2008 № 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования", от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей специалистов и служащих" (с последующими изменениями), от 29.05.2008 № 24 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (с последующими изменениями), от 29.12.2007 № 822 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях" (с последующими изменениями), письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 № АП-1073/02 "О разработке показателей эффективности", постановлением Правительства Пензенской области от 30.10.2008 № 736-пП «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Пензенской области» (с последующими изменениями), другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда, на основании положения о системе оплаты труда Спасского района Пензенской области от 14.10.2015 года №527-57/3, Решения Собора представителей Спасского района Пензенской области четвертого созыва о внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Спасского района Пензенской области, утвержденное решением Соборных представителей Спасского района Пензенской области от 14.10.2015 № 527-57/3

1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление повышающих коэффициентов к окладу (ставка) в зависимости от:

- уровня образования;
 - стажа;
 - квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
- б) осуществление выплат компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- в) оплата дополнительных видов и объемов работ;

г) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

Со дня вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в установленные на день вступления оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работы и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Педагогическим работникам, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) в пределах фонда оплаты труда.

1.4. Перечень повышающих коэффициентов к окладам педагогических работников

Повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам учреждения:

стаж педагогической работы	Повышающие коэффициенты за стаж педагогической работы по профессиональной группе должностей педагогических работников
от 2 до 5 лет	0,035
от 5 до 10 лет	0,07
от 10 до 20 лет	0,105
свыше 20 лет	0,15

- Повышающий коэффициент по должности педагогическим работникам за высшее образование – 0,036.

1.5. Перечень должностей работников, по которым устанавливается повышающие коэффициенты

Должности работников:

- Воспитатель
- Музыкальный руководитель
- Инструктор по ФК
- Педагог-психолог
- Учитель-логопед

1.6. Перечень повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, применяемые для осуществления выплат педагогическим работникам по профессиональной группе должностей педагогических работников учреждений образования с учетом присвоенной им квалификационной категории:

Квалификационная категория	Повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников

Высшая квалификационная категория	0,5
Первая квалификационная категория	0,25

1.7. Перечень повышающих коэффициентов, который устанавливает молодым специалистам учреждений образования по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам учреждений образования:

Категория работников	Коэффициент, применяемый для осуществления ежемесячных выплат педагогическим работникам учреждений образования
Молодые специалисты из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников	0,35

Примечание:

- Молодым специалистом (педагогическим работником) признается гражданин Российской Федерации не старше тридцати лет, окончивший профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, получивший документ об уровне образования (или) квалификации и заключивший трудовой договор с государственной и муниципальной общеобразовательной организацией, образовательной организацией дополнительного образования, государственной профессиональной образовательной организацией Пензенской области, организацией для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, осуществляющей обучение, в течение трех месяцев после окончания профессиональной образовательной организации и образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента оклада и его размере принимается заведующим персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует нового оклада и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат за дополнительные виды и объемы работ.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат за дополнительные виды и объемы работ, выплат компенсационного и стимулирующего характера размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью

отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее – МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.9. Конкретный размер выплат компенсационного, стимулирующего характера, выплат за дополнительные виды и объемы работ определяется в процентах к окладу (ставке) или в абсолютном размере.

На систему оплаты труда по данному Положению переходят все работники, работающие в образовательном учреждении, финансируемые из соответствующего бюджета.

2. Порядок расчета заработной платы работников образовательного учреждения

2.1. Система оплаты труда включает:

- должностной оклад заведующего;
- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала),
- систему повышающих коэффициентов в зависимости от:
уровня образования;
стажа;
квалификационной категории (коэффициенты квалификации);
специфики работы в образовательных организациях;
уровня управления (для руководителей образовательных организаций и руководителей структурных подразделений образовательных организаций);
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты (при наличии фонда оплаты труда).

3. Порядок расчета заработной платы педагогических работников

3.1. Размер оклада (ставки) за ставку работников образовательной организации рассчитывается с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, специфики работы в образовательном учреждении.

3.2. Оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 №2075.

В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

3.4. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых в учреждении.

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

3.6. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада (ставки), исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат по персональному коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работ стимулирующих выплат.

4. Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

4.1. Заработная плата заместителя заведующего по ВР состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад заместителя заведующего по ВР образовательного учреждения устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада заведующего образовательного учреждения.

Размер оклада руководителя структурных подразделений образовательного учреждения по профессиональной квалификационной группе должностных руководителей структурных подразделений (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 05.05.2008 № 216н).

5. Порядок расчета заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

5.1. Оклад из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается с учетом квалификационного разряда, а также выплат за специфику работы в образовательном учреждении, важность (особую важность) выполняемых работ.

Кроме выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу устанавливаются соответствующим профессиональным квалификационным группам работников осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

5.2. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

6. Порядок расчета компенсационных выплат

ПЕРЕЧЕНЬ выплат за работу в особых условиях работникам

Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
За работу в ночное время	35 %
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
За работу в горячем цеху	10%

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы

в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

6.1. Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 № 11081).

Решение о введении соответствующих выплат принимается образовательным учреждением.

6.2. При совмещении профессий (должностей), временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

7. Порядок расчета доплат работникам, в том числе педагогическим, за дополнительные виды и объемы работы

7.1. Размер доплат конкретному работнику за дополнительные виды и объемы работы в пределах фонда оплаты труда верхним пределом не ограничивается.

Перечень выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам образовательного учреждения.

Показатели видов деятельности, по которым работникам устанавливаются доплаты

1. Заместитель заведующего по воспитательной работе.

- 1.1. За выставочно-оформительскую работу - 20%;
- 1.2. За расширение зоны обслуживания - 15%;
- 1.3. За связь с социумом – 30%;
- 1.4. За профессиональное, плодотворное сотрудничество с родителями – 10 %;
- 1.5. За ведение сайта, и работу в системе ЭСО – 20%;

2. Воспитатель

- 2.1. За ведение сайта, и работу в системе ЭСО – 50%;
- 2.2. За выполнение работы не связанной с должностными обязанностями – 20%;
- 2.3. За выполнение особо важных и срочных поручений – 150%;
- 2.4. За расширение зоны обслуживания – 50%;
- 2.5. За проявление творческой инициативы в выявлении одарённых детей – 50%;
- 2.6. За связь с социумом – 50%;
- 2.7. За выставочно-оформительскую работу - 20%;
- 2.8. За работу с детьми с ОВЗ – 50%;

3. Музыкальный руководитель, педагог-психолог.

- 3.1. За расширение зоны обслуживания - 70%;
- 3.2. За ведение сайта, и работу в системе ЭСО – 50%;
- 3.2. За связь с социумом – 50%;

- 3.3. За проявление творческой инициативы в выявлении одарённых детей – 50 %;
- 3.4. За выставочно-оформительскую работу - 20%;
- 3.5. За интенсивность и напряжённость труда – 30%;
- 3.6. За работу с детьми с ОВЗ – 25%;

4. Инструктор по физической культуре.

- 4.1. За расширение зоны обслуживания - 50%;
- 4.2. За связь с социумом – 100%;
- 4.3. За выставочно-оформительскую работу - 20%;
- 4.4. За интенсивность и напряжённость труда – 30%;
- 4.5. За работу с детьми с ОВЗ – 25%;

5. Учитель-логопед.

- 5.1. За работу с детьми с ОВЗ – 25%;
- 5.2. За расширение зоны обслуживания - 50%;
- 5.3. За результативную организационную и просветительскую работу с родителями (законными представителями) – 50%;
- 5.4. За связь с социумом – 30%;
- 5.5. За выставочно-оформительскую работу - 20%;

6. Помощник воспитателя

- 6.1. За расширение зоны обслуживания – 35%;
- 6.2. За качество выполняемых работ – 30%;
- 6.3. За выполнение разовых работ – 70%;
- 6.4. За выполнение особо важных и срочных работ - 20%;
- 6.5. За эффективные методы комплексного подхода к личности ребёнка – 30%;
- 6.6. За работу не связанную с должностными обязанностями – 150%;

7. Заведующий хозяйством

- 7.1. За организацию контрольно- пропускного режима – 70%;
- 7.2. За выполнение разовых работ - 10%;
- 7.3. За расширение зоны обслуживания - 20%;
- 7.4. За работу не связанную с должностными обязанностями – 270%;
- 7.5. За выполнение особо важных и срочных работ - 30%;

8. Повар

- 8.1. За расширение зоны обслуживания – 70%;
- 8.2. За выполнение особо важных и срочных работ - 20%;
- 8.3. За сложность и напряженность в работе – 50%;
- 8.4. За профессионализм и мастерство – 30%;
- 8.5. За увеличение объёма работы – 10%;
- 8.6. За работу не связанную с должностными обязанностями – 190%;

9. Кухонный работник

- 9.1. За расширение зоны обслуживания – 80%;
- 9.2. За сложность и напряженность в работе – 80%;

- 9.3. За работу с применением дезинфицирующих средств – 10%;
- 9.4. За выполнение особо важных и срочных работ – 50%;
- 9.5. За работу не связанную с должностными обязанностями – 160%;

10. Рабочий по стирке и ремонту белья

- 10.1. За работу с применением дезинфицирующих средств - 10%;
- 10.2. За расширение зоны обслуживания - 70%;
- 10.3. За выполнение разовых работ - 80%;
- 10.4. За пошив атрибутов и сценических костюмов к мероприятиям – 20%;
- 10.5. За выполнение особо важных и срочных работ – 30%;
- 10.6. За работу не связанную с должностными обязанностями – 170%;

11. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий

- 11.1. За сложность и напряженность в работе – 50%;
- 11.2. За расширение зоны обслуживания - 50%;
- 11.3. За выполнение разовых работ - 30%;
- 11.4. За выполнение особо важных и срочных работ – 10%;
- 11.5. За работу не связанную с должностными обязанностями – 190%;

12. Уборщик служебных помещений

- 12.1. За расширение зоны обслуживания - 50%;
- 12.2. За сложность и напряженность в работе - 20%;
- 12.3. За выполнение особо важных и срочных работ – 10%;
- 12.4. За выполнение особо важных и срочных работ – 30%;
- 12.5. За работу не связанную с должностными обязанностями – 190%;

13. Сторож

- 13.1. За расширение зоны обслуживания дополнительную работу, не связанную с должностными обязанностями - 50%;
- 13.2. За сложность и напряженность в работе - 80%;
- 13.3. За выполнение разовых работ - 65%;
- 13.4. За выполнение особо важных и срочных работ – 30%;
- 13.5. За работу не связанную с должностными обязанностями – 190%;

14. Кладовщик

- 14.1. За расширение зоны обслуживания – 100%;
- 14.2. За выполнение разовых работ – 80 %;
- 14.3. За сложность и напряженность в работе - 100%;
- 14.4. За выполнение особо важных и срочных работ – 50%;
- 14.5. За работу не связанную с должностными обязанностями – 190%;

15. Энергетик

- 15.1. За расширение зоны обслуживания -10%;
- 15.2. За выполнение разовых работ – 30 %;
- 14.3. За сложность и напряженность в работе - 50%;

15.4. За выполнение особо важных и срочных работ – 80%;

15.5. За работу не связанную с должностными обязанностями – 140%;

16 Заведующий филиалом

16.1. За выполнение особо важных и срочных поручений – 150%;

16.2. За расширение зоны обслуживания -100%;

16.3. За сложность и напряженность в работе - 100%;

16.4. За связь с социумом – 50%;

16.5. За выставочно-оформительскую работу - 20%;

8. Порядок расчета стимулирующих выплат заместителя заведующего по ВР

8.1.1. Размеры стимулирующих выплат за качество выполняемых работ заместителю заведующего по ВР определяются на основании Критериев оценки результативности профессиональной деятельности

8.1.2. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности проводится ежемесячно Комиссией по распределению стимулирующих выплат.

8.1.3. На основании листа самооценки Комиссия по распределению стимулирующих выплат рассматривает и утверждает на своем заседании сводный оценочный лист с указанием баллов.

8.1.4. Для определения размера выплат за качество выполняемых работ производится подсчет баллов по показателям за отчетный период работы. Размер выплат за качество выполняемых работ заместителю заведующего по ВР устанавливается в абсолютном значении.

Размер стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ в месяц заместителю заведующего по ВР определяется исходя из максимального размера месячного стимулирующего фонда для выплаты за качество выполняемых работ который составляет 40% от должностного оклада заместителя заведующего по ВР денежного эквивалента одного балла в рублях и количества баллов по показателям эффективности деятельности заместителя заведующего по ВР.

Денежный эквивалент одного балла в рублях определяется как отношение месячного стимулирующего фонда для выплаты за качество выполняемых работ максимальному числу баллов по показателям эффективности деятельности заместителя заведующего по ВР.

8.1.5. На основании протокола Комиссии по распределению стимулирующих выплат и произведенных расчетов заведующий издаёт приказ об установлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ заместителю заведующего по ВР.

8.1.6. Выплаты за качество выполняемых работ производятся ежемесячно в размерах, определенных по результатам мониторинга за предыдущий квартал, в дни установленные для выплаты заработной платы.

8.1.7. Размер выплат за качество выполняемых работ снижается или не выплачивается полностью в случае наличия:

- нарушений трудовой и исполнительской дисциплины (на 25 %);
- фактов несвоевременности и низкого качества подготовки документов предоставляемых заведующему или вышестоящему руководству (на 25%).

8.1.8. Выплаты за качество выполняемой работы устанавливаются в меньшем размере в случае наличия у заместителя заведующего по ВР в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления стимулирующей выплаты, дисциплинарного взыскания:

- в виде замечания - на 10% (за каждое);
- в виде выговора - на 50% (за каждое).

результативность профессиональной деятельности заместителя заведующего детского сада по ВР, заведующего филиалом

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на региональном уровне • на муниципальном уровне 	20 15 10
2.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на региональном уровне • на муниципальном уровне • на уровне образовательного учреждения 	20 15 10 5
3.	Результаты участия работников в конкурсах (в зависимости от уровня) <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на региональном уровне • на муниципальном уровне • на уровне образовательного учреждения • различные интернет-конкурсы - в зависимости от звания <ul style="list-style-type: none"> • лауреат • призер • участник 	60 55 50 20 10 15 10 5
4.	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на региональном уровне • на муниципальном уровне • на уровне образовательного учреждения За призовые места в конкурсах	20 15 10 5 5
5.	Использование педагогами в образовательном процессе инновационных педагогических технологий (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты, социальные проекты, др.) <ul style="list-style-type: none"> • реализация • презентация 	10 15
6.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в том числе, за рамками рабочего времени посещение мероприятий: <ul style="list-style-type: none"> • за каждое мероприятие участие в мероприятиях: 	5

	• за участие в каждом	10
7.	Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство и организация объединений: • за каждое	5
8.	Развитие опытно-исследовательской деятельности (выращивание рассады, «огород на окне» и т.п.)	10
9.	Создание развивающей среды на территории образовательного учреждения • участие до 4-х раз • от 5 и выше	5 10

9. Порядок расчета заработной платы при работе по совместительству

9.1. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная образовательное учреждение является местом основной работы.

Определение размеров заработной платы по основной должности и должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно каждой из должностей.

9.2. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

При установлении нормированных заданий лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

10. Порядок расчета стимулирующих выплат воспитателей, специалистов и обслуживающего персонала

10.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия осуществления определяются органом самоуправления образовательного учреждения и устанавливаются данным нормативным актом в пределах фонда оплаты труда.

При установлении этих выплат следует руководствоваться наименованиями условиями осуществления выплат стимулирующего характера, установленными действующим законодательством. Кроме того, выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательного учреждения.

При установлении выплат стимулирующего характера для работников образовательного учреждения следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательного учреждения устанавливаются образовательным учреждением.

20

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в балловом выражении.

Распределение выплат стимулирующей части ФОТ работникам учреждения производится ежемесячно согласно критериям и показателям качества и результативности профессиональной деятельности работников Учреждения, устанавливаемым самостоятельно. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Педагогического совета, профсоюзного комитета учреждения не чаще 1 раза в год.

10.2. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств заведующий учреждения может приостановить выплаты стимулирующего характера или отменить их, предупредив работников об этом в установленном законом порядке

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению комиссии образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

Для подготовки расчета размера стимулирующих выплат по итогам работы за определенный период и обоснования данного расчета создается рабочая комиссия (далее по тексту - Комиссия).

В своей деятельности Комиссия руководствуется законодательством, нормативными и распорядительными актами федерального, регионального и муниципального уровней, Уставом, коллективным договором, Положением о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №1 г Спасска.

Состав Комиссии по распределению стимулирующих выплат утверждается приказом заведующего. Комиссия избирается на Общем собрании коллектива. В состав Комиссии в обязательном порядке входит председатель профсоюзной организации учреждения.

На первом заседании Комиссии избирается председатель и секретарь Комиссии. Председатель Комиссии организует и планирует её работу, председательствует на заседаниях Комиссии, организует ведение протокола, контролирует выполнение принятых решений.

Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает необходимую информацию всем членам комиссии, ведет протоколы заседаний, выдает выписки из протоколов и/или решений, ведет иную документацию Комиссии.

Комиссия формируется раз в год из лиц, которые заинтересованы принять участие в деятельности Комиссии. Количественный состав комиссии - не менее 4 человек.

Организация работы Комиссии:

- комиссия работает на общественных началах.
- заседания Комиссии проводятся ежемесячно.
- заседание Комиссии является правомочным при наличии на нем не менее половины от общего числа членов Комиссии.

- решения Комиссии принимаются простым большинством голосов от общего числа присутствующих и оформляются протоколом.

- в случае равенства голосов голос председательствующего является решающим.

- протокол заседания и принятые решения подписываются председателем, секретарем и всеми членами Комиссии.

- секретарь Комиссии раздает каждому члену коллектива оценочный лист, в котором работник проводит самооценку своей деятельности за текущий месяц, выставляет себе баллы.

- работники Учреждения предоставляют Комиссии аналитические материалы (листы оценки качества и результативности труда соответствующими баллами) в соответствии с критериями оценки деятельности в срок не позднее 23 числа каждого месяца.

- на заседании Комиссии проводится анализ соответствия самооценки работников своей работы и показателей деятельности, представленной в аналитической информации членами Комиссии. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов качественных показателей деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, форм, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления Комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются субъекту, представившему результаты для исправления и доработки.

- членами Комиссии подсчитывается общее количество баллов.

- работники Учреждения имеют право присутствовать на заседаниях Комиссии и давать необходимые пояснения.

- В случае несогласия работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Комиссией, он вправе подать апелляцию:

- апелляция подаётся в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие и документальных данных, подтверждающих неправомерность вынесенной оценки.

- на основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции, созывает для рассмотрения заседание Комиссии с приглашением работника, подавшего апелляцию.

- в присутствии работника, подавшего апелляцию, члены рабочей комиссии ещё раз проводят проверку правильности оценки, основываясь на представленных документальных данных, по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяют её.

- оценка, данная Комиссией на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссией.

В срок не позднее 25 числа каждого месяца на основании протокола Комиссии заведующий издает приказ об установлении выплат стимулирующей

характера работникам по результатам их профессиональной деятельности за месяц, в соответствии с набранными баллами. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или изменены в размерах.

Уменьшение, отмена выплат производится на основании приказа заведующего детским садом с указанием причин уменьшения или отмены выплат.

10.3. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или изменены в размерах. Работникам, вновь поступившим на работу, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце в связи с учебной сессией, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штата и другим уважительным причинам, текущие стимулирующие выплаты определяются комиссией.

Работники, получившие дисциплинарное взыскание, лишаются стимулирующих выплат на срок действия взыскания.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения.

результативность профессиональной деятельности воспитателя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе: в дошкольных группах: - посещаемость составляет от 91% до 100% - посещаемость составляет от 80% до 89,9% - посещаемость составляет от 70% до 79,9% в группах для детей раннего возраста: - посещаемость составляет от 91% до 100% - посещаемость составляет от 80% до 89,9% - посещаемость составляет от 70% до 79,9% - посещаемость составляет от 60% до 69,9%	15 10 5 20 15 10 5
2.	Сложность контингента воспитанников: <ul style="list-style-type: none"> • дети-инвалиды • дети раннего возраста • дети разного возраста 	10 10 5
3.	Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия и т.п.) <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на региональном уровне • на муниципальном уровне • на уровне образовательного учреждения 	20 15 10 5
4.	Результаты участия в конкурсах <ul style="list-style-type: none"> - в зависимости от уровня <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на региональном уровне • на муниципальном уровне • на уровне образовательного учреждения • различные интернет-конкурсы - в зависимости от звания <ul style="list-style-type: none"> • лауреат • призер 	60 55 50 20 10 15 10

	<ul style="list-style-type: none"> • участник 	5
5.	Подготовка статей для сайта ДООУ (согласно рекомендациям по формированию информации о наиболее значимых событиях для размещения на сайте)	10
6.	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на региональном уровне • на муниципальном уровне • на уровне образовательного учреждения 	20 15 10 5
	За призовые места в конкурсах	5
7.	Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство и организация объединений: <ul style="list-style-type: none"> • за каждое 	5
8.	Ведение профилактической работы с неблагополучными семьями, стоящими на учёте <ul style="list-style-type: none"> • внутрисадовском 3 и более семьи • вне учреждения 3 и более семьи 	5 10 10 15
9.	Разработка и реализация проектов (образовательных, социальных и др.) <ul style="list-style-type: none"> • реализация проекта • презентация проекта 	10 15
11.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	10
12.	Организация и проведение мероприятий с детьми и родителями (законными представителями) в других группах: <ul style="list-style-type: none"> • за каждое мероприятие 	5
13.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в том числе, за рамками рабочего времени посещение мероприятий: <ul style="list-style-type: none"> • за каждое мероприятие участие в мероприятиях: <ul style="list-style-type: none"> • за участие в каждом 	5 10
14.	Развитие опытно-исследовательской деятельности (выращивание рассады, «огород на окне» и т.п.)	10
15.	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление групповых, музея и пр.)	10
16.	Создание развивающей среды на территории образовательного учреждения <ul style="list-style-type: none"> • участие до 4-х раз • от 5 и выше 	5 10
17.	Качественное ведение документации, согласно требованиям, и своевременное их оформление (отчёты, планы, карты педагогического обследования детей, протоколы, личные дела детей, табеля посещаемости и т.д.)	10
18.	Своевременное оформление дополнительной документации (личные дела воспитанников, договоры с родителями, паспорт группы и др.) для вновь набранных групп	15

22

результативность профессиональной деятельности инструктора по Физической культуре

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на региональном уровне • на муниципальном уровне • на уровне образовательного учреждения 	20 15 10 5
2.	Результаты участия в конкурсах <ul style="list-style-type: none"> - в зависимости от уровня <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на региональном уровне • на муниципальном уровне • на уровне образовательного учреждения • различные интернет-конкурсы - в зависимости от звания <ul style="list-style-type: none"> • лауреат • призер • участник 	60 55 50 20 10 15 10 5
3.	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на региональном уровне • на муниципальном уровне • на уровне образовательного учреждения 	20 15 10 5
4.	За призовые места в конкурсах Подготовка статей для сайта ДООУ (согласно рекомендациям по формированию информации о наиболее значимых событиях для размещения на сайте)	5 10
5.	Разработка и реализация проектов (образовательных, социальных и др.) <ul style="list-style-type: none"> • реализация проекта • презентация проекта 	10 15
6.	Участие в подготовке и проведении детских мероприятий <ul style="list-style-type: none"> • за каждое мероприятие 	5
7.	Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство и организация объединений: <ul style="list-style-type: none"> • за каждое 	5
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы за рамками рабочего времени <ul style="list-style-type: none"> • посещение мероприятий: <ul style="list-style-type: none"> • за каждое мероприятие • участие в мероприятиях: <ul style="list-style-type: none"> • за участие в каждом 	5 10
9.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	10
10.	Развитие опытно-исследовательской деятельности (выращивание рассады, «огород на окне» и т.п.)	10
11.	Создание развивающей среды на территории образовательного учреждения <ul style="list-style-type: none"> • участие до 4-х раз • от 5 и выше 	5 10

12.	Качественное ведение документации, согласно требованиям, и своевременное их оформление (отчёты, планы, карты педагогического обследования детей, протоколы, личные дела детей, табеля посещаемости и т.д.)	10
-----	--	----

результативности профессиональной деятельности **учителя-логопеда**

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Охват детей логопедической помощью (превышение норм плановой наполняемости)	20
2.	Увеличение объёма работы	10
3.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на региональном уровне • на муниципальном уровне • на уровне образовательного учреждения 	20 15 10 5
4.	Результаты участия в конкурсах <ul style="list-style-type: none"> - в зависимости от уровня <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на региональном уровне • на муниципальном уровне • на уровне образовательного учреждения • различные интернет-конкурсы - в зависимости от звания <ul style="list-style-type: none"> • лауреат • призер • участник 	60 55 50 20 10 15 10 5
5.	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. <ul style="list-style-type: none"> • на федеральном уровне • на региональном уровне • на муниципальном уровне • на уровне образовательного учреждения 	20 15 10 5
	За призовые места в конкурсах	5
6.	Подготовка статей для сайта ДООУ (согласно рекомендациям по формированию информации о наиболее значимых событиях для размещения на сайте)	10
7.	Разработка и реализация проектов (образовательных, социальных и др.) <ul style="list-style-type: none"> • реализация проекта • презентация проекта 	10 15
8.	Участие в подготовке и проведении детских мероприятий <ul style="list-style-type: none"> • за каждое мероприятие 	5
9.	Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство и организация объединений: <ul style="list-style-type: none"> • за каждое 	5
10.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, в том числе за рамками рабочего времени посещение мероприятий: <ul style="list-style-type: none"> • за каждое мероприятие 	5

25

	участие в мероприятиях: • за участие в каждом	
11.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	10
12.	Развитие опытно-исследовательской деятельности (выращивание рассады, «огород на окне» и т.п.)	10
13.	Создание развивающей среды на территории образовательного учреждения • участие до 4-х раз • от 5 и выше	5
14.	Качественное ведение документации, согласно требованиям, и своевременное их оформление (отчёты, планы, карты педагогического обследования детей, протоколы, личные дела детей, табеля посещаемости и т.д.)	10

результативность профессиональной деятельности музыкального руководителя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. • на федеральном уровне • на региональном уровне • на муниципальном уровне • на уровне образовательного учреждения	20 15 10 5
2.	Результаты участия в конкурсах - в зависимости от уровня • на федеральном уровне • на региональном уровне • на муниципальном уровне • на уровне образовательного учреждения • различные интернет-конкурсы - в зависимости от звания • лауреат • призер • участник	60 55 50 20 10 15 10 5
3.	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. • на федеральном уровне • на региональном уровне • на муниципальном уровне • на уровне образовательного учреждения За призовые места в конкурсах	20 15 10 5 5
4.	Подготовка статей для сайта ДОУ (согласно рекомендациям по формированию информации о наиболее значимых событиях для размещения на сайте)	10
5.	Разработка и реализация проектов (образовательных, социальных и др.) • реализация проекта • презентация проекта	10
6.	Нетрадиционное проведение детских мероприятий (за каждое)	15
7.	Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство и организация объединений: • за каждое	5
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы за	5

	рамками рабочего времени посещение мероприятий: • за каждое мероприятие участие в мероприятиях: • за участие в каждом	5 10
9.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	10
10.	Развитие опытно-исследовательской деятельности (выращивание рассады, «огород на окне» и т.п.)	10
11.	Создание развивающей среды на территории образовательного учреждения • участие до 4-х раз • от 5 и выше	10
12.	Качественное ведение документации, согласно требованиям, и своевременное их оформление (отчёты, планы, карты педагогического обследования детей, протоколы, личные дела детей, табеля посещаемости и т.д.)	10

результативность профессиональной деятельности педагога-психолога

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. • на федеральном уровне • на региональном уровне • на муниципальном уровне • на уровне образовательного учреждения	20 15 10 5
2.	Результаты участия в конкурсах - в зависимости от уровня • на федеральном уровне • на региональном уровне • на муниципальном уровне • на уровне образовательного учреждения • различные интернет-конкурсы - в зависимости от звания • лауреат • призер • участник	60 55 50 20 10 15 10 5
3.	Участие воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п. • на федеральном уровне • на региональном уровне • на муниципальном уровне • на уровне образовательного учреждения	20 15 10 5
	За призовые места в конкурсах	5
4.	Подготовка статей для сайта ДООУ (согласно рекомендациям по формированию информации о наиболее значимых событиях для размещения на сайте)	10
5.	Разработка и реализация проектов (образовательных, социальных и др.) • реализация проекта • презентация проекта	10 15
6.	Участие в подготовке и проведении детских мероприятий • за каждое мероприятие	5

7.	Участие в работе экспертных комиссий, групп, жюри конкурсов, творческих лабораторий, руководство и организация объединений: • за каждое	5
8.	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы за рамками рабочего времени посещение мероприятий: • за каждое мероприятие участие в мероприятиях: • за участие в каждом	5
9.	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся	10
10.	Развитие опытно-исследовательской деятельности (выращивание рассады, «огород на окне» и т.п.)	10
11.	Создание развивающей среды на территории образовательного учреждения • участие до 4-х раз • от 5 и свыше	5 10
12.	Качественное ведение документации, согласно требованиям, и своевременное их оформление (отчёты, планы, карты педагогического обследования детей, протоколы, личные дела детей, табеля посещаемости и т.д.)	10

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности: помощника воспитателя

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе - посещаемость составляет от 91% до 100% - посещаемость составляет от 80% до 89,9% - посещаемость составляет от 70% до 79,9% в группах для детей раннего возраста: - посещаемость составляет от 91% до 100% - посещаемость составляет от 80% до 89,9% - посещаемость составляет от 70% до 79,9% - посещаемость составляет от 60% до 69,9%	3 2 1 4 3 2 1
2.	Работа с детьми, имеющими нарушения здоровья, развития и другие особенности, требующие дополнительных трудозатрат и внимания	1
3.	Участие в организации и проведении мероприятий (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.) • помощь в организации • участие	1 2
4.	Помощь в создании условий для развития опытно-исследовательской деятельности (выращивание рассады, «огород на окне» и т.п.)	1
5.	Создание развивающей среды на территории образовательного учреждения • участие до 4-х раз • от 5 и свыше	2
6.	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	4 2

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности: энергетик, сторожа, рабочего по комплексному обслуживанию здания

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	2
2.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	1
3.†	Участие в организации и проведении мероприятий (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.) <ul style="list-style-type: none"> • помощь в организации • участие 	1 2
4.	Создание развивающей среды на территории образовательного учреждения <ul style="list-style-type: none"> • участие до 4-х раз • от 5 и свыше 	3 5

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности: повара, кухонного работника, заведующего хозяйством, кладовщика, рабочего по стирке и ремонту белья, уборщика служебных помещений

№ п/п	Критерии оценки деятельности	Баллы
1.†	Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями	2
2.	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	1
3.	Участие в организации и проведении мероприятий (подготовка и проведение праздников, конкурсов и т.д.) <ul style="list-style-type: none"> • помощь в организации • участие 	1 2
4.	Помощь в создании условий для развития опытно-исследовательской деятельности (выращивание рассады, «огород на окне» и т.п.)	1
5.	Создание развивающей среды на территории образовательного учреждения <ul style="list-style-type: none"> • участие до 4-х раз • от 5 и свыше 	3 5

Критерии, понижающие стимулирующие выплаты работникам

№ п/п	Критерии	Баллы
1	Травматизм воспитанников во время образовательного процесса	- 20
2	Обоснованные жалобы со стороны родителей и сотрудников по качеству выполняемой работы	- 20
3	Замечание со стороны проверяющих органов государственного контроля (надзора), муниципального и внутрисадиковского контроля	- 20 баллов за одно замечание
4	Нарушения трудовой дисциплины (несвоевременное приход и уход с работы, несоблюдение режима группы)	- 30 баллов за одно нарушение

11. Другие положения оплаты труда

11.1. На основании письменного заявления работника из фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в размере 5(пяти) тысяч рублей в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);
- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

11.2. 1 раз в месяц — при выдаче расчёта заработной платы работнику, выдается расчетный лист, с указанием всех видов, размеров выплат и удержаний.

Расчетный лист за _____ месяц _____ год
таб.номер _____

Фамилия, имя, отчество работника _____ оклад: _____
должность _____ дата: _____
фонд рабочего времени _____

Код	Расшифровка	месяц	дн,ч, %	Сумма
Остаток на начало месяца:				
	Долж.окл.			
	Замещение			
	Надбавка			
	Доплата			
	Стимулирующие выплаты			
Всего начислено:				
	НДФЛ 13%			
	Профсоюзный взнос			
	Перечислено на карточку			
Всего удержано:				
Сумма к выплате:				
Долг на конец месяца:				
Дополнительная информация				

12. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников образовательного учреждения

12.1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения формируется в объеме, достаточном для реализации образовательных программ и обеспечения условий обучения и воспитания воспитанников, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами регионального уровня исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств соответствующих бюджетов.

12.2. В образовательном учреждении, где нормативное финансирование в расчете на одного воспитанника, фонд оплаты труда определяется исходя из стоимости предоставляемой образовательной услуги, рассчитанной по утвержденным методикам (порядкам расчета) и утвержденного государственного задания.

12.3. Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется на календарный год за счет средств соответствующего бюджета, поступающих в установленном порядке образовательным учреждением.

Выплаты за работу в особых условиях осуществляются из базовой части фонда оплаты труда.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за

счет бюджетных ассигнований соответствующего бюджета.

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за соответствующих бюджетов на увеличение нормативных затрат на оказание государственных услуг в целях совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 и от 28.12.2012 № 1688 учитывается нормативная численность работников для оказания муниципальных услуг (выполнения работ).

12.4. Образовательное учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.) в пределах выделенных ассигнований.

Образовательное учреждение принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации – не более 40 процентов.

12.6. Фонд оплаты труда включает базовую часть (включая компенсационные выплаты и доплаты за дополнительные виды и объем работы) и фонд стимулирования за высокое качество и достигнутые результаты труда.

13. Порядок и условия почасовой оплаты труда

13.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

• часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного оклада (ставки) заработной платы педагогического работника (с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы за установленную норму часов педагогической работы в неделю на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

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

Единовременная (разовая) премия

Устанавливается в случае достижения работником высоких показателей и применяется в целях социальной защищенности работников Учреждения в виде поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в развитие Учреждения. Единовременные премии устанавливаются с согласования председателя профсоюзной организации и утверждаются приказом заведующего в абсолютных величинах.

№ п/п	Критерии и показатели единовременных (разовых) премирования	Размер Премии (рубль)
1.	Высокие результаты работы	
1.1.	Поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации и другими наградами федерального уровня	5000
1.2.	Поощрения Губернатором Пензенской области, Министерства образования и науки и другими наградами областного уровня	3000
1.3.	Награждения Почетной грамотой, Благодарственным письмом Главы администрации Спасского района, отдела образования администрации Спасского района и другими наградами и поощрениями муниципального уровня	500
1.4.	Участие педагогов в профессиональном конкурсе «Воспитатель года» <ul style="list-style-type: none"> ➤ Муниципальный уровень: <ul style="list-style-type: none"> 1 место 2 место 3 место ➤ Участие ➤ Региональный уровень: <ul style="list-style-type: none"> 1 место 2 место 3 место Участие 	10000 8000 5000 3000 20000 15000 10000 5000
1.5.	Многолетний добросовестный и творческий труд к юбилейным датам работника: <ul style="list-style-type: none"> ➤ 55 лет ➤ 60 лет ➤ 65 лет 	2000 2000 2000

Перечень повышающих коэффициентов за специфику работы (применяемые по профессиональным квалификационным группам при установлении окладов и ставок работников образовательных организаций с учетом специфики работы в образовательных организациях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов)

Показатели специфики работы	Коэффициенты для повышения окладов, ставок работников
Работа руководителей и специалистов в образовательных организациях, расположенных в сельской местности	0,25
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением	0,20
Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работы	В соответствии со ст. 152 ТК РФ