

СОГЛАСОВАНО:
общим собранием
коллектива МКОУ
03.08.2017г



Положение об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Берёзовская СОШ» (дошкольное учреждение)

Настоящее положение об оплате труда педагогических работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Берёзовская СОШ» (дошкольное образование) (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 трудового кодекса Российской Федерации Законом Российской Федерации «Об образовании», Письмом Министерства образования и науки РФ № 03-599 от 31 марта 2008 года «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда» и нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда; Постановления «О введении отраслевой системы оплаты труда педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Краснощёковского района» № 123 от 17.02.2014 г.

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда педагогических работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Берёзовская СОШ» (дошкольное учреждение) (далее - МКОУ)

Положение определяет порядок распределения фонда оплаты труда работников МКОУ за счет средств муниципального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров рекомендуемых окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

ПКГ квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образовательных учреждений на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- Указа Президента №597 от 7.05.2012 года «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- перечня видов выплат компенсационного характера (Приказ Минздравсоцразвития от 29.12.2007 № 822);

- перечня видов выплат стимулирующего характера (Приказ Минздравсоцразвития от 29.12.2007 № 818);

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

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

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

Цели применения настоящего Положения:

- обеспечение усиления мотивации работников в решении стратегических и операционных задач, стоящих перед Учреждением;
- обеспечение материальной заинтересованности работников в творческом и ответственном отношении к выполнению трудовых (должностных) обязанностей;
- достижение упорядоченности системы оплаты труда.
- оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда.

Настоящее Положение распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением на основании заключенных трудовых договоров как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного ОУ с работником. Изменение условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, является изменением ранее оговоренных условий трудового договора и может производиться только по соглашению сторон трудового договора либо в одностороннем порядке по инициативе ДОУ при соблюдении условий, порядка и в сроки согласно положениям ст. 74 ТК РФ.

Общий контроль в ОУ за исчислением заработной платы и премированием работников осуществляет директор МКОУ. Непосредственно ответственность в ОУ за организацию исчисления заработной платы и премирование работников несет главный бухгалтер ОУ.

Учет фактически отработанного времени работниками ОУ ведется в таблице учета использования рабочего времени.

Размер заработной платы работникам ОУ определяется в соответствии с настоящим Положением в зависимости от занимаемой должности, типа подразделения (должности), профессионального уровня, степени достижения установленных показателей с учетом личного вклада работника.

Заработная плата выплачивается ежемесячно путем выплаты аванса и основной части заработной платы. Размер аванса устанавливается приказом директора ОУ или уполномоченного им лица и не может составлять менее 50% должностного оклада работников.

Порядок выплаты заработной платы установлен Правилами внутреннего трудового распорядка ОУ: аванс выплачивается **20-го числа** месяца, за который начисляется заработная плата, основная часть заработной платы выплачивается не позднее **10-го числа** месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата.

Заработная плата выплачивается наличными, а по заявлениям работников, перечисляется на лицевые счета работников в Банке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными действующими законами РФ.

1. Основные понятия.

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

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

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

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

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные положением о выплатах стимулирующего характера работникам МКОУ (Приложение 1) с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда МКОУ. Основанием для премирования и установления размеров стимулирующих выплат работникам МКОУ является локальный нормативный акт МКОУ, разработанный на основе Положения о выплатах стимулирующего характера работникам МКОУ с учетом мнения профсоюзного комитета и органа самоуправления МКОУ, наделенного соответствующими полномочиями. Выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты устанавливаются в суммовом или процентном отношении к окладу по ПКГ, применяются к окладу по ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

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

Коэффициент квалификации -коэффициент, применяемый при установлении размера ставки заработной платы педагогического работника в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2. Порядок распределения фонда оплаты труда работников ОУ

2.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем на учебный год и включает в себя все должности работающих в данном учреждении.

2.2. Фонд оплаты труда составляют базовая часть (включая компенсационные выплаты)- до 80% и стимулирующая часть – не менее 20%.

$ФОТ_{зп} = ФОТ_б + Ф_{ст}$, где:

ФОТ_{зп} - фонд оплаты труда ОУ;

ФОТ_б - базовая часть ФОТ;

Ф_{ст} – фонд стимулирования труда.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, педагогических работников, непосредственно осуществляющих воспитательно-образовательный процесс (воспитатели, специалисты) и младшего обслуживающего (помощники воспитателей, уборщики служебных помещений, повара, сторожа и др.) персонала ОУ.

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

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

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

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

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

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

2.5. Порядок распределения Фонда стимулирования труда устанавливается Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МКОУ «Березовская СОШ» (дошкольное образование) с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива ОУ, наделенного соответствующими полномочиями.

2.6. Формирование фонда оплаты труда производится в пределах объема средств ОУ на текущий финансовый год и отражается в смете.

3. Порядок расчета заработной платы работников ОУ.

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

$$\text{Зп} = \text{Оф} + \text{К} + \text{С}, \text{ где:}$$

Зп – месячная заработная плата;

Оф – оплата за фактическую нагрузку;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

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

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

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

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

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

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

Таблица 1.

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

Показатели квалификации	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников
При наличии у работника квалификационной категории:	
Высшая квалификационная категория	1,7

Первая квалификационная категория	1,5
Соответствие занимаемой должности	1,05

В течение месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории, сохраняется коэффициент квалификационной категории. Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на год в следующих случаях:

- длительный отпуск до года; заболевание более 6 месяцев; работникам в течение года до ухода на пенсию по возрасту. После окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент квалификационной категории сохраняется на период до двух лет, с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.

Таблица 2

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

Показатели специфики	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников
Работа в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности (педагогическим работникам)	1,25

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Стимулирующие выплаты

6.1. К выплатам стимулирующего характера работников МКОУ относятся:

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

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

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

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

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

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

7. Другие вопросы оплаты труда работников ОУ.

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

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

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

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

При совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника.

Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой по трудовому договору дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) в размере до 30% тарифной ставки (оклада) по основной работе. Конкретный размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, исходя из сложности выполняемой работы, ее объема, занятости работника по основной и совмещаемой работе, и фиксируется в трудовом договоре. На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 50% тарифной ставки (оклада), независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты. Указанная доля выплачивается в течение всего периода совмещения профессий и исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей):

1. По вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или выполненную работу;
2. По причинам не зависящим от работника и работодателя, за работником сохраняется не менее двух третей оклада;
3. По вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

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

– выполнения временных (до двух месяцев) работ;

– выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

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

Ответственность работодателя

За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством РФ.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь день до выплаты задержанной суммы.

8. Прочие условия оплаты труда

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его подписания.

8.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат утверждению руководителем ОУ.

8.3. Положение подлежит пересмотру в случае принятия новых либо внесения изменений и дополнений в законодательные акты РФ.

Приложение № 1

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ МКОУ

Минимальные оклады по профессионально-квалификационным группам:

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

Квалификационные уровни	минимальный оклад
1 квалификационный уровень Сторож, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша	1134

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

Квалификационные уровни	минимальный оклад
1 квалификационный уровень Электромонтер, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий	2234
2 квалификационный уровень Завхоз	2234
3 квалификационный уровень Повар работающий у плиты	2234

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

Квалификационные уровни	минимальный оклад
1 квалификационный уровень Помощник воспитателя	2785

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (№ 216н)

Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный оклад
1 квалификационный уровень Музыкальный руководитель	3017
2 квалификационный уровень	
3 квалификационный уровень Воспитатель	3421
4 квалификационный уровень	3500

Приложение № 2

Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам образовательного учреждения (дошкольное образование)

1. Стимулирующие выплаты и коэффициенты

1.1 Стимулирующая выплата педагогическим работникам устанавливается в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, мотивации в области инновационной деятельности.

1.2 Данные выплаты осуществляются из стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников ОУ, который состоит из двух частей:

Часть стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников ОУ (до 67% от стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников ОУ) направляется на ежемесячные выплаты за эффективность и результативность деятельности педагогических работников в ОУ, которые распределяются в соответствии с положением об оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников ОУ.

В качестве примерных целевых показателей и критериев оценки эффективности и результативности деятельности педагогических работников ОУ можно использовать Приложение №3.

Другая часть (до 33% процентов от стимулирующего фонда оплаты труда педагогических ОУ): – выплаты за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта. Размер выплат устанавливается по итогам каждого месяца на основании утвержденных критериев дифференцированной оценки деятельности педагогов.

Коэффициенты являются основой для разработки критериев дифференцированной оценки деятельности педагогов, утверждаемых локальными актами организации и согласованных с их профсоюзными организациями.

1.3 Стимулирующие выплаты за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта осуществляется по следующим коэффициентам:

1.3.1 Коэффициент профессионального роста педагога (Кпр). (Приложение №5)

Для установления размера коэффициента профессионального роста педагога учитываются следующие факторы:

- обобщение педагогом опыта работы и представление его на различных уровнях (муниципальном, краевом, всероссийском);
- участие в методических объединениях;
- выступления, открытые занятия, мастер – классы в рамках конференций, «круглых столов», семинаров, педагогических чтений;
- участие в конкурсах профессионального мастерства различных уровней;
- подготовка и организация участия воспитанников в конкурсах, выставках фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях.

1.3.2 Коэффициент посещаемости (Кп) $K_p \leq 1$

Кпв – коэффициент посещаемости при определении размера выплаты воспитателям, а также учителям-логопедам и учителям дефектологам, работающим только с группой компенсирующей направленности (далее - воспитатель) рассчитывается по формуле:

$K_{пв} = N_{ф}/N_{н}$ где:

$N_{ф}$ – фактическая численность детей в группе;

$N_{н}$ - нормативная численность детей в группе, установленная в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами Сан ПиН 2.4.13049-13.

$K_{пп}$ -коэффициент посещаемости при определении размера выплаты иным педагогическим работникам (старшим воспитателям, музыкальным работникам учителям дефектологам, учителям-логопедам, педагогам-психологам, и другим педагогам дополнительного образования, за исключением учителей-логопедов и учителей дефектологов, работающих только с группой компенсирующей направленности) (далее - «иные педагогические работники») рассчитывается по формуле :

$K_{пп} = N_{уф}/N_{у}$ где:

$N_{уф}$ – фактическая численность детей в учреждении;

$N_{у}$ - нормативная численность детей в учреждении, установленная в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами Сан ПиН 2.4.13049-13.

Рсв – размер стимулирующей надбавки воспитателям рассчитывается по формуле:

Рсв = Бв х Кпр х Кп, где

Бв – базовая сумма в размере 800 рублей за ставку заработной платы;

Кпр – коэффициент профессионального роста педагога;

Кп – коэффициент посещаемости;

Рсн– размер стимулирующей надбавки иным педагогическим работникам рассчитывается по формуле:

Рсн= Бп х Кпр х Кп, где

Бп- базовая сумма в размере 700 рублей за ставку заработной платы;

Кпр – коэффициент профессионального роста педагога;

Кп – коэффициент посещаемости.

2. Порядок подачи и рассмотрения апелляций в случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности

2.1 Определение размера выплат производится с органом обеспечивающим государственно-общественный характер управления организацией (далее - Совет), на основании представления руководителя организации и с учетом мнения профсоюзной организации.

2.2 Руководитель организации предоставляет Совету аналитическую информацию (оценочный лист) о результатах деятельности педагогов.

2.3 Оценочный лист с соответствующими показателями подписывается руководителем организации, предоставляется педагогу для ознакомления под роспись и передается в Совет.

2.4 Совет принимает решение о количестве баллов большинством голосов на открытом голосовании при условии присутствия на заседании Совета не менее половины его членов. Решение Совета оформляется протоколом. На основании протокола заседания Совета руководитель издает приказ.

2.5. В случае несогласия педагога с оценкой результативности его профессиональной деятельности, данной Советом, он вправе подать апелляцию в специально созданную комиссию учреждения с указанием конкретных критериев, по которым возникло разногласие, и документальных данных.

2.6 Апелляция не может содержать претензий к составу Совета и процедуре оценки.

2.7. На основании поданной апелляции конфликтная комиссия учреждения в срок не позднее двух рабочих дней со дня подачи апелляции собирается для ее рассмотрения.

2.8 В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии учреждения проводят дополнительную проверку оценки, основываясь на представленных документальных данных, сверяя их с данными руководителя учреждения (оценочным листом результатов профессиональной деятельности педагога) по результатам которых подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) изменяет ее.

2.9 Оценка, данная конфликтной комиссией учреждения на основе результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Совета.

Приложение №3 по определению значений показателей качества и результативности труда педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений для установления ежемесячной премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности педагогических работников ОУ (дошкольное образование)	Критерии оценки эффективности и результативности деятельности педагогических работников ОУ (в баллах)	Методика расчета
1. Создание условий для образовательного процесса		
1. Участие в разработке и реализации основной образовательной программы с учетом федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного образования	1.1 Соответствие требований к условиям реализации основной образовательной программы, организации дошкольного образования, включающего требования к характеристикам	По показателю 1.1 начисляется 5 баллов при соответствии условий реализации Программы, включающих требования к психолого-педагогическим условиям и предметно –

	образовательной среды, в том числе взаимодействия с детьми, направленного на развитие способностей, стимулирующих интенсивность, самостоятельность и ответственность дошкольников	пространственной развивающей среде
2. Реализация дополнительных проектов (программ)	2.1. Реализация дополнительных индивидуальных, групповых проектов, программ	По показателю 2.1 начисляется 7 баллов, если реализация дополнительного проекта объясняется его потенциальной интегративностью, соответствием технологии развивающего обучения, обеспечением активности детей и родителей в учебном и воспитательном процессе
3. Организация и участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников	3.1 Организация мониторинга по освоению детьми универсальных видов детской деятельности по основным образовательным областям программы ОУ	По показателю 3.1 начисляется 5 баллов, если педагог систематически наблюдает за деятельностью ребенка через организацию специальной игровой деятельности, через педагогические ситуации. Осуществляет анализ продуктов и процесса детской деятельности. Проводит индивидуальные беседы с ребенком
4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	4.1. Реализация мероприятий, объединяющих родителей и детей с целью укрепления института семьи, возрождение и сохранение духовно-нравственных ценностей в семейных отношениях	По показателю 4.1 начисляется 5 баллов за конструктивное сотрудничество, расширение спектра форм взаимодействия, направленных на повышение компетентности родителей в вопросах психолого-педагогического сопровождения, заинтересованности в успехах своих детей и стремлении помочь ОУ в создании необходимых условий для сохранения психолого-педагогического благополучия ребенка в ОУ. Оказывается консультативная помощь, проводятся

		совместные досуги, реализуются творческие проекты, фестивали, выставки, спортивные мероприятия, праздники.
5. Участие и результаты участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах проектах	5.1 Участие воспитанников в мероприятиях, направленных на социально-педагогическую поддержку дошкольников, обладающих разными возможностями для развития творческих способностей, в том числе детей, с нарушением развития и одаренных дошкольников	По показателю 5.1 начисляется 7 баллов за участие и результаты участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах проектах всероссийского уровня, 5 баллов регионального уровня, 3 балла муниципального уровня, 1 балл внутри дошкольной организации.
6. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление группы, кабинета, музея и пр.)	6.1 Создание предметно-развивающей среды в соответствии с реализуемой образовательной программой, санитарными и требованиями безопасности, эстетики оформления	По показателю 6.1 начисляется 5 баллов за организацию развивающей образовательной среды, обеспечивающей творческую деятельность каждого ребенка, позволяющей ему проявлять собственную активность и наиболее полно реализовать себя

Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу – 34 балла

2. Развитие воспитанников и сохранение их здоровья

1. Организация физкультурно-оздоровительной работы	1.1 Проведение физкультурно-оздоровительных и закалывающих мероприятий с детьми с целью укрепления и сохранения физического и психического здоровья воспитанников, пропаганда здорового образа жизни, популяризации физкультуры и спорта	По показателю 1.1 начисляется 5 баллов за осуществление работы по физическому воспитанию дошкольников с учетом принципов развивающей педагогики оздоровления всех видов и форм физкультурно-оздоровительной деятельности
2. Безопасность образовательного процесса	2.1 Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	По показателю 2.1 начисляется 10 баллов в случае отсутствия случаев травматизма и заболеваний воспитанников
3. Работа с детьми из социально неблагополучных семей	3.1 Осуществляется взаимодействие и консультативная помощь социально неблагополучным семьям	По показателю 3.1 начисляется 5 баллов при осуществлении конструктивного сотрудничества и взаимодействия с социально неблагополучными семьями

Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу- 20 баллов

3. Саморазвитие и самодисциплина педагогических работников		
1. Развитие профессиональной компетенции	1.1 обобщение педагогом опыта работы и представление его на различных уровнях; участие в методических объединениях; выступление, открытые занятия, мастер классы, «круглые столы», семинары; участие в конкурсах профессионального мастерства различных уровней	По критерию 1.1 начисляется 10 баллов за постоянное совершенствование профессиональной компетенции, профессиональный рост, саморазвитие и самообразование педагога, направленное на повышение качества.
2. Осуществление инновационной деятельности	2.1 разработка, внедрение авторских программ, технологий, методик, трансляции передового педагогического опыта, стремление к новациям и исследованиям	По критерию 2.1 начисляется 10 баллов в случае внедрения педагогических технологий, авторских программ, проявление инициативности, способности творчески мыслить и находить нестандартные решения. Создавая возможность для профессионального творчества и инновационных процессов в повышении качества дошкольного образования.
3. Исполнительная дисциплина	3.1 отсутствие замечаний со стороны администрации дошкольного учреждения	По критерию 3.1 начисляется 3 балла в случае отсутствия замечаний со стороны администрации дошкольного учреждения
4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	4.1 отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и педагогов	По критерию 4.1 начисляется 3 балла в случае обоснованных жалоб со стороны родителей и педагогов
<i>Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу - 26 баллов</i>		
Совокупность всех критериев (итога) 80 баллов		

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

Таблица 1.

Примерные размеры доплаты за стаж непрерывной работы

Стаж непрерывной работы	Примерные размеры (%)
от 3 до 5 лет	до 5
от 5 до 10 лет	до 10

от 10 до 15 лет	до 15
от 15 и более	до 20

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

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

3. Заключительные положения.

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

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

Приложение № 4

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

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

Приложение №5

**Оценочный лист
результативности профессиональной деятельности**

ф.и.о

воспитателя МКОУ «Березовская СОШ» (дошкольное образование)

за _____

образование _____

стаж педагогической деятельности _____

квалификационная категория _____

почётные звания, награды _____

общее количество воспитанников педагога _____

Результаты педагогической деятельности за оцениваемый период :

п/п	Показатель	Самооценка	Оценка в баллах (представляется экспертной группой)
1. коэффициент профессионального роста педагога (Кпр)(от 1б. до 1,12б.)			
1.1.	обобщение педагогом опыта работы и представление его на различных уровнях:		
	-муниципальном		
	-краевом		
1.2.	участие в методических объединениях		
1.3.	выступления, открытые занятия, мастер-классы в рамках конференций, «круглых столов», семинаров, педагогических чтений;		
1.4.	участие в конкурсах профессионального мастерства различных уровней;		
1.5.	подготовка и организация участия воспитанников в конкурсах, выставках, фестивалях детского творчества и спортивных мероприятиях.		
		Итого <u>Кпр:</u>	1
2. коэффициент посещаемости (Кп)			
п/п	Нгф(фактическая численность детей) средняя за месяц	Нг (списочная)	$Кп = Нгф/Нг$
1			

С расчётом коэффициентов ознакомлен _____